



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

Organizational Commitment of Employee in Electricity Generating Authority of Thailand Towards Corporate Social Responsibility Concept

นามผู้วิจัย นายเจษฎาพงษ์ รุ่งวณิชกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

( รongศาสตราจารย์ปรียานุช อภิภูณโยภาส, Ph.D. )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุรพร ศุทธรัตน์, Ph.D. )

ประธานสาขาวิชา

( อาจารย์สุมนรัตน์ ชื่นพุฒิ, พบ.ม. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน \_\_\_\_\_ เดือน \_\_\_\_\_ พ.ศ \_\_\_\_\_

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

Organizational Commitment of Employee in Electricity Generating Authority of Thailand  
Towards Corporate Social Responsibility Concept

โดย

นายเจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2553

เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล 2553: ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก: รองศาสตราจารย์ปริยานุช อภิภูณโยภาส, Ph.D. 140 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ด้านโครงสร้าง ประสบการณ์ในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 403 คน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับสูง ระดับปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ล้วนมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้าง ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดจากปัจจัยทั้งหมด

---

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Jadsadapong Rungwanichkul 2010: Organizational Commitment of Employee in Electricity Generating Authority of Thailand Towards Corporate Social Responsibility Concept. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Interdisciplinary Graduate Program. Thesis Advisor: Associate Professor Preeyanuch Apibunyopas, Ph.D. 140 pages.

The objectives of this research were to study the factors affecting the organizational commitment of the employees in Electricity Generating Authority of Thailand with respect to personal factors, job characteristics, organizational structures, working experience and corporate social responsibility. In addition, the relationship between corporate social responsibility and organizational commitment was examined.

Samples of this research consisted of 403 employees in Electricity Generating Authority of Thailand. Data collected by using questionnaires and analyzed by descriptive statistics: frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient, at the .05 level of significance.

Research results indicated that employees in Electricity Generating Authority of Thailand had high level organizational commitment. Level of job characteristics was high. Level of organizational structures, working experience and corporate social responsibility were moderate. The personal factors such as age, marital status, education and salary, affected to the organizational commitment. Job characteristics, organizational structures, working experience and corporate social responsibility related to the organizational commitment in the same direction. Whereas the corporate social responsibility factor had the highest relationship among all factors.

---

Student's signature

---

Thesis Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียานุช อภิภูณ โยภาส ประธานกรรมการที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องสำหรับการวิจัยมาโดยตลอด ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุรพร สุทธรัตน์ กรรมการสาขาวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พงศ์สุพัฒน์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ สุภาสินี ตันติศรีสุข ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้โอกาส ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาโดยตลอด และจักขอขอบพระคุณ คุณสมชาย เขมระรังสี ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในเรื่องข้อมูล ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการแจก และตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอบขอบคุณเพื่อนบิง น้องห้วย น้องปิง และเพื่อนร่วมรุ่นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนในระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ให้กำลังใจ คิดต่อประสานงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด และทำให้การศึกษาในระดับปริญญาโทนี้ ประสบความสำเร็จเต็มไปด้วยความสุข และความทรงจำดีๆที่น่าจดจำ

เจษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล

เมษายน 2553

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
สมมติฐานการวิจัย	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	43
ผลการวิจัย	43
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	43
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นลักษณะงาน ด้าน โครงสร้าง และประสิทธิภาพในการทำงาน	45
ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร	59
ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร	63
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	70
ข้อวิจารณ์	93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
ข้อเสนอแนะ	99
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	101
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	109
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก ค ข้อมูลองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	118
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	140

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ตามชั้นของคะแนนเฉลี่ย	38
2	ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
3	ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานด้านงานที่มีหน้าที่ชัดเจน	47
4	ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานด้านงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง	48
5	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	48
6	ความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	50
7	ความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับของ องค์การ	51
8	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์การโดยรวม	52
9	ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้ดีกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์การ	54
10	ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนอง	55
11	ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์การ	56

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กร คำนึงถึงความสนใจของพนักงาน	57
13	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม	58
14	ความคิดเห็นแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	58
15	ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	60
16	ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร	61
17	ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร	62
18	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร	63
19	ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรับรู้ของ พนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	65
20	ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านระบบการ พิจารณาความดีความชอบ	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	67
22	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	68
23	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	68
24	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน	69
25	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	70
26	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	71
27	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	71
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	72
29	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	72
30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	74
32	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	74
33	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	75
34	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส	76
35	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	76
36	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	77
37	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
38	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	78
39	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	79
40	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	79
41	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	80
42	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน	81
43	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุงาน	81
44	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

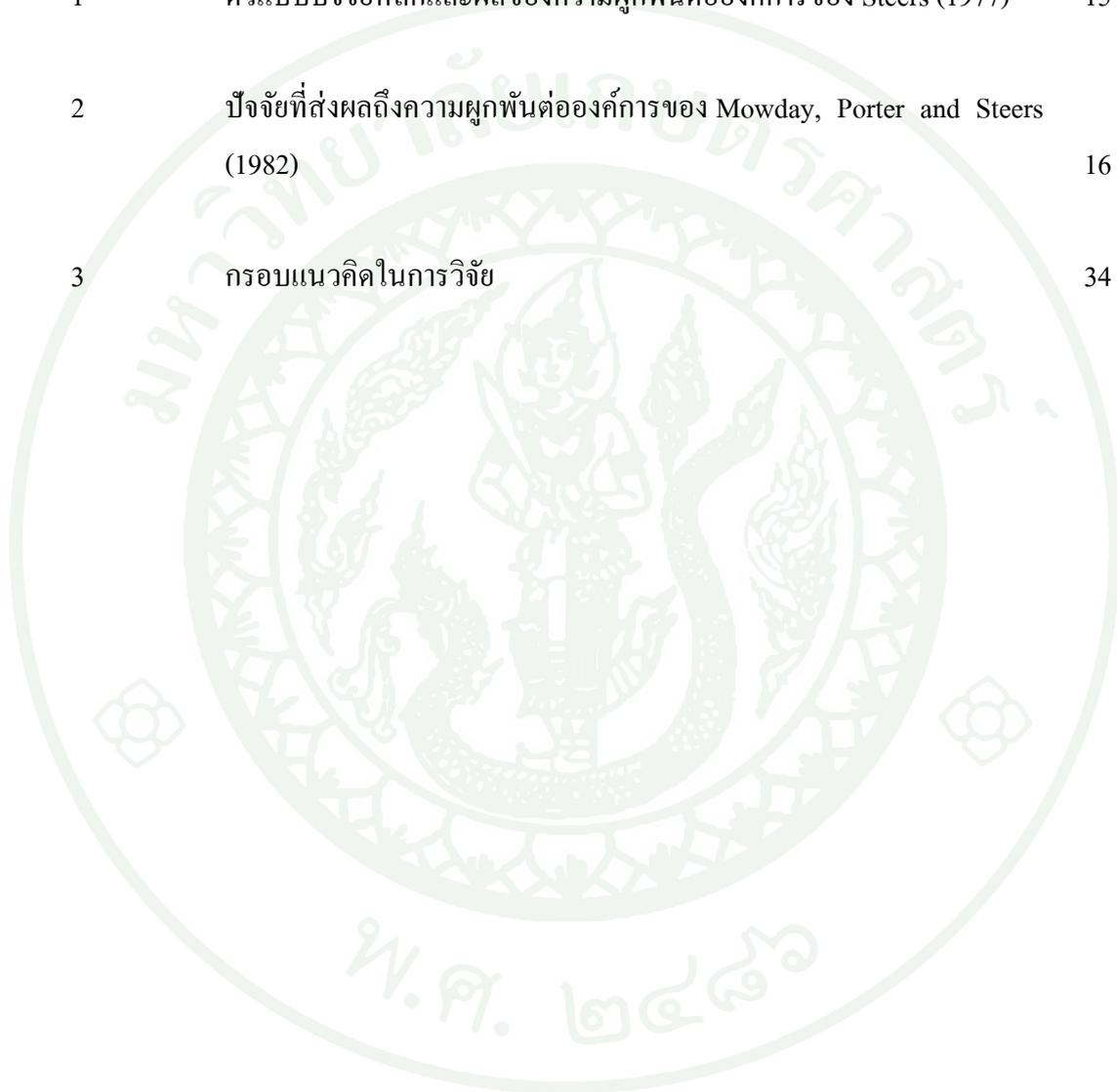
ตารางที่		หน้า
45	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน	82
46	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	83
47	เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน	84
48	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	85
49	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD	86
50	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	87
51	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน	87
52	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โครงสร้างกับความผูกพันต่อองค์กร	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
53	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน	88
54	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	89
55	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน	90
56	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	91
57	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	92

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตัวแบบปัจจัยหลักและผลของความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977)	15
2	ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Porter and Steers (1982)	16
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	34



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ และระบบการเมือง การปกครอง ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อองค์กรที่ต้องเร่งรีบปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงแบบปัจจุบันทันด่วน คาดการณ์ได้ยาก และมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจอย่างกว้างขวาง ดังนั้น องค์กรที่จะประสบความสำเร็จและอยู่ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทุกขณะ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ ความสามารถ มีความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถอยู่รอด และผ่านพ้นวิกฤตต่างๆ ที่มีผลทำให้องค์กรเกิดความไม่มั่นคง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรและผู้บริหารควรรักษาความสำคัญต่อบุคลากร หรือ คนที่ปฏิบัติงานเพราะการที่องค์กรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยคนคิดคนจัดการทั้งสิ้น

การบริหารงานจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรต้องคำนึงถึงส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ หนึ่ง เป้าหมายของงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และสอง เป้าหมายของคน คือ ความพึงพอใจในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารหรือผู้จัดการในองค์กรใดก็ตามจึงต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการคน เพื่อที่จะบริหารงานให้เกิดการพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงถือได้ว่า บุคคลเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ดำรง รัตนเวฬุ, 2547) หลักการบริหารงาน นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะทำงานแล้ว ยังต้องหาวิธีในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้ มีความรักในองค์กร ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร หรือเรียกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร(ชรินทร์ สรรพกิจกำจร, 2542)

Steers and Porter (1983) ได้อธิบายเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หากสมาชิกในองค์กรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น เกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน มีปัญหาการลาออกสูง ปัญหาการขาดงาน การมาทำงานสาย และผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลเสียโดยรวมต่อองค์กร ทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และหากองค์กรเพิกเฉย การลาออกอาจจะเกิดขึ้นอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ดังนั้น สำหรับความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะองค์กรที่มีการแข่งขันสูง บุคคลที่มีความสามารถส่วนใหญ่จะได้รับการเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่าเดิมจากองค์กรอื่น การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงแต่ประโยชน์ของตนเอง ไม่สนใจผู้ร่วมงานหรือเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียงบประมาณในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่อยู่เสมอ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งมีความแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ และปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน กล่าวคือ การสร้างความพึงพอใจในงานมีสัมฤทธิ์ผลในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ในสภาพแวดล้อมบางอย่างจะพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาเฉพาะมุมมองและประเด็นที่สำคัญภายในองค์กรอาจยังไม่เพียงพอในการดำเนินธุรกิจให้สามารถแข่งขันและนำไปสู่การเติบโตอย่างสมดุลและมั่นคงในระยะยาว ถึงแม้ว่าเป้าหมายหลักขององค์กรหรือธุรกิจคือ การแสวงหากำไรสูงสุดให้กับกิจการ แต่องค์กรก็ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า องค์กรไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นองค์กรต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยองค์กรต้องคำนึงถึงทั้ง ผู้ถือหุ้น ลูกจ้าง พนักงาน คู่ค้า หน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มสาธารณชน ชุมชน และสังคมในวงกว้างอีกด้วย

ดังนั้นการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรภาคธุรกิจในยุคปัจจุบันก็ไม่สามารถที่จะคำนึงถึงแต่ประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองเพื่อให้มีกำไรสูงสุดโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่นได้ เพราะปัญหาที่

องค์กรไม่สนใจต่อบุคคล สังคม หรือสิ่งแวดล้อมนั้นกำลังเกิดและทวีความรุนแรงขึ้น ทำให้ทุกภาคธุรกิจต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ผลกระทบที่สร้างปัญหาต่อสังคม ภาวะสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมจากอุตสาหกรรม ปัญหาด้านแรงงานและศีลธรรมของพนักงาน ล้วนแต่เป็นปัญหาที่องค์กรต้องร่วมรับผิดชอบและแก้ไขทั้งสิ้น เพราะปัญหาต่างๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อไม่ทางตรงก็ทางอ้อมต่อองค์กร และทำให้ต้นทุนในการบริหารจัดการองค์กรมากขึ้นด้วยตามลำดับ ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดของการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นแนวปฏิบัติมาจนถึงทุกวันนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เป็นสิ่งที่องค์กรมีเจตนาที่จะปฏิบัติต่อสังคม เพื่อธำรงรักษาสังคมไว้ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่คนในสังคมนั้นๆ โดยจะเป็นการดำเนินการต่างๆ นอกเหนือจากการดำเนินการตามหน้าที่ปกติเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือกันอย่างดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายด้วยกัน เช่น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า รัฐบาล สื่อมวลชน สังคม ชุมชน เป็นต้น ที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อที่จะให้ได้ทราบถึงสังคมคาดหวังในด้านใด อย่างไร กับองค์กรธุรกิจที่พึงมีให้แก่สังคม โดยความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องอยู่ในความยุติธรรม มีความเป็นธรรมและจริยธรรม ซึ่งนำมาถึงความพอใจร่วมกันของทุกฝ่าย (มนตรี เลิศสกุลเจริญ, 2547)

ประโยชน์อย่างหนึ่ง que เห็นเป็นรูปธรรมขององค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นคือ ในแง่ของพนักงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปตัวเงิน ทำให้้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ และในขณะเดียวกัน ก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการ ให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้ (สถาบันไทยพัฒน์, 2552)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2511 โดยการรวมหน่วยงาน ด้านการผลิตและส่งพลังงานไฟฟ้า 3 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้ายันฮี การลิกไนท์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน มีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 เรียกชื่อย่อว่า “กฟผ.” พระราชบัญญัติมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง โดยครั้งล่าสุดได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2535 มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สามารถดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือร่วมทุนกับบุคคลอื่นเพื่อดำเนินธุรกิจดังกล่าว และให้มีอำนาจใช้สอย และครอบครองอสังหาริมทรัพย์เพื่อสำรวจหาแหล่งพลังงาน ตลอดจนสถานที่สำหรับใช้ใน

การผลิตหรือพัฒนาพลังงานไฟฟ้าโดยชดใช้ค่าทดแทนที่เป็นธรรม และให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวกับคุณภาพไฟฟ้า เทคนิคทางวิศวกรรม และความปลอดภัยของระบบไฟฟ้า ในกรณีที่เอกชนประสงค์จะเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าของการไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง หรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กฟผ. มีสิทธิเพิ่มวงเงินในการกู้ยืมและในการจำหน่ายขอสิทธิทรัพย์สิน คณะกรรมการมีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินออกจากบัญชีได้ทุกกรณีโดยไม่จำกัดวงเงิน โดยสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ส่วนสาระสำคัญที่ยังคงเดิม คือ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการกับกรรมการ (ซึ่งต้องไม่มีตำแหน่งทางการเมือง) และคณะกรรมการเหล่านี้เป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ กฟผ. จึงเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีรัฐมนตรีคอยกำกับดูแลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2535 กฟผ. นำเสนอต่อรัฐบาลขอเข้าโครงการรัฐวิสาหกิจที่ดีและผ่านความเห็นชอบจากคณะ รัฐมนตรีให้เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ.2537 การนี้จะส่งผลให้ กฟผ. มีความคล่องตัวในการบริหารงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการลดบทบาทการควบคุมรัฐวิสาหกิจลงให้น้อยที่สุด และสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจมีความสามารถที่จะแข่งขันกับธุรกิจภาคเอกชนได้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ในการผลิตจัดหา และส่งพลังงานให้แก่ประชาชนทั่วประเทศอย่างเพียงพอ ด้วยระบบไฟฟ้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ในระดับราคาไฟฟ้าที่เป็นธรรม รวมถึงมีการส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตและการใช้ไฟฟ้า การอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนผลักดันให้เกิดการพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นทางเลือกของแหล่งพลังงานในอนาคต สามารถตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุน รวมถึงสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนเสมอมา

นอกจากนี้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยังเป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายในการให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และให้ความสำคัญกับสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตามหลักแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรผ่านกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงเหมาะสมเป็นองค์กรต้นแบบในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กร ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและสมควรได้รับการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางที่จะเสริมสร้างให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

### ขอบเขตการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเฉพาะกลุ่มพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ในงาน
2. ช่วงเวลาที่ทำการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 – 1 เมษายน พ.ศ. 2553
3. ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยที่ทำการศึกษา คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้แนวคิดของ Steers and Porter (1983) Mowday, Porter and Steers (1982) Rhodes and Steers (1981, cited in Steers and Porter, 1983) และ Slocum and Hellriegel (2009)
4. ปัจจัยเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ใช้งานวิจัยของ Brammer, Millington and Rayton (2007)

## ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำเสนอเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถนำตัวแปรด้านต่างๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ชำรงรักษาพนักงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงาน รวมทั้งทราบผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากน้อยอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ต่อไป

## นิยามศัพท์

**องค์กร** หมายถึง ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานที่มาจากภาษาอังกฤษ Organization แปลว่า ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน รวมหมายถึงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆให้การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครั้ว พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับไกล (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชน โดยทั่วไป) ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 4** ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 5** ปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ในบทนี้ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอธิบายตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดประเด็นหนึ่งในองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจได้ หากบริษัทใดพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง พนักงานในบริษัทนั้นจะมีอัตราการขาด อัตราการลา และอัตราการมาสายต่ำ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง และไม่เกิดปัญหา ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันที่มากย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานดูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วแทนองค์กรเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหา และมักจะใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกดีๆ ที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรของตนก็ตาม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่เต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Slocum and Hellriegel (2009) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับความความเหนียวแน่นเกี่ยวพันพนักงานกับองค์กร และระบุตัวเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Robbins and Judge (2007) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับที่พนักงานสามารถระบุตัวในการอยู่หรือเข้าร่วมกับองค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กรและความปรารถนาที่จะยังคงรักษาสถานภาพสมาชิกส่วนหนึ่งในองค์กรนั้นๆ

Nelson and Quick (2006) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันของบุคคลในการสามารถระบุของแต่ละบุคคลได้อย่างเหนียวแน่นว่าตนทำงานอยู่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

McShane and Von Glinow (2005) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Attachment) การปรับเอกลักษณ์ตนเองให้เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Identification) และความเกี่ยวพันมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กร

Newstrom and David (2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความจงรักภักดีของพนักงาน คือ ระดับที่พนักงานแต่ละบุคคลรู้สึกต่อองค์กรและต้องการที่จะดำเนินการมีส่วนร่วมกับองค์กรนั้นต่อไป คล้ายเป็นแรงยึดเหนี่ยวที่ดึงดูดต่อกันซึ่งสามารถวัดได้จากระดับความเต็มใจของพนักงานในการยังคงทำงานร่วมกันกับองค์กรในอนาคต เต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังคงทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ระดับความรู้สึกที่แต่ละบุคคลสามารถระบุได้ และมีความผูกพันยึดเหนี่ยวกับองค์กร หรือความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่

Neale and Northcraft (1990, cited in Steers and Porter, 1991) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของเอกลักษณ์แต่ละตัวบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามเต็มใจอย่างสุดความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavior) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในอดีตที่ได้กระทำผ่านมา หรือต้นทุนจุมที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานนั้นยากที่จะเรียกกลับคืนมา หากออกจากองค์กรไปก็อาจไม่คุ้มค่า

2. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitude) เป็นความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลสามารถระบุได้และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นด้วยในเป้าหมายองค์กร และปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อร่วมกระทำสู่เป้าหมายขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นมั่นคงของแต่ละบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับอย่างแรงกล้าในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่ยังคงอยู่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมายต่างๆ อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร อีกทั้งมีความยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแสดงออกให้ความร่วมมือในขณะที่ทำงานอยู่ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรนั้นไว้

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Slocum and Hellriegel (2009) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความเหนือกว่าความจงรักภักดี และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเป็นทัศนคติการทำงานที่มีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะหมายรวมถึงองค์การโดยรวม มากกว่าแค่เฉพาะงานๆหนึ่ง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นความมั่นคงในระยะยาวมากกว่าความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกต่อเหตุการณ์แค่วันต่อวันเท่านั้น

George and Jones (2005) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานหนักมากขึ้น และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการมาสาย หรือขาดงาน ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีอัตราการลาออกน้อย และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกับบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีอัตราการออกจากงานและอัตราการขาดงานต่ำ ซึ่งหากอัตราการขาดงานสูงอาจเป็นตัวแปรที่บอกระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำ นอกจากนี้พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทศักยภาพทั้งหมดให้กับองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถเป็นตัวทำนายถึงพฤติกรรมพนักงานที่จะเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเข้า-ออกงาน และความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจถึงขบวนการทางจิตวิทยาที่แต่ละบุคคลเลือกเป้าหมาย และสามารถอธิบายระดับความต้องการของแต่ละบุคคลในการหาเป้าหมายในชีวิต ทั้งนี้เพื่อก่อให้ความจงรักภักดีซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

Neale and Northcraft (1990, cited in Steers and Porter, 1991) กล่าวว่าสาเหตุที่องค์กรควรเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามหรือมีความตั้งใจมากขึ้นในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้นผลของอัตราหมุนเวียนพนักงานลดลง รวมทั้งยังก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงกับองค์กรด้วย

Steers (1977) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. การเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมภายในองค์กร นั่นคือ พนักงานที่มีความผูกพัน ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะเพิ่มระดับการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร และอัตราการขาดงานจะลดต่ำลง
2. ความสามารถในการรักษาพนักงานในองค์กร นั่นคือ พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีระดับความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำงานต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในงาน เนื่องจากพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร จะมีระดับความผูกพันในงานของพวกเขาสูงมากขึ้น
4. เพิ่มความพยายามอย่างมากในการทำงาน นั่นคือ พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรภายใต้หน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

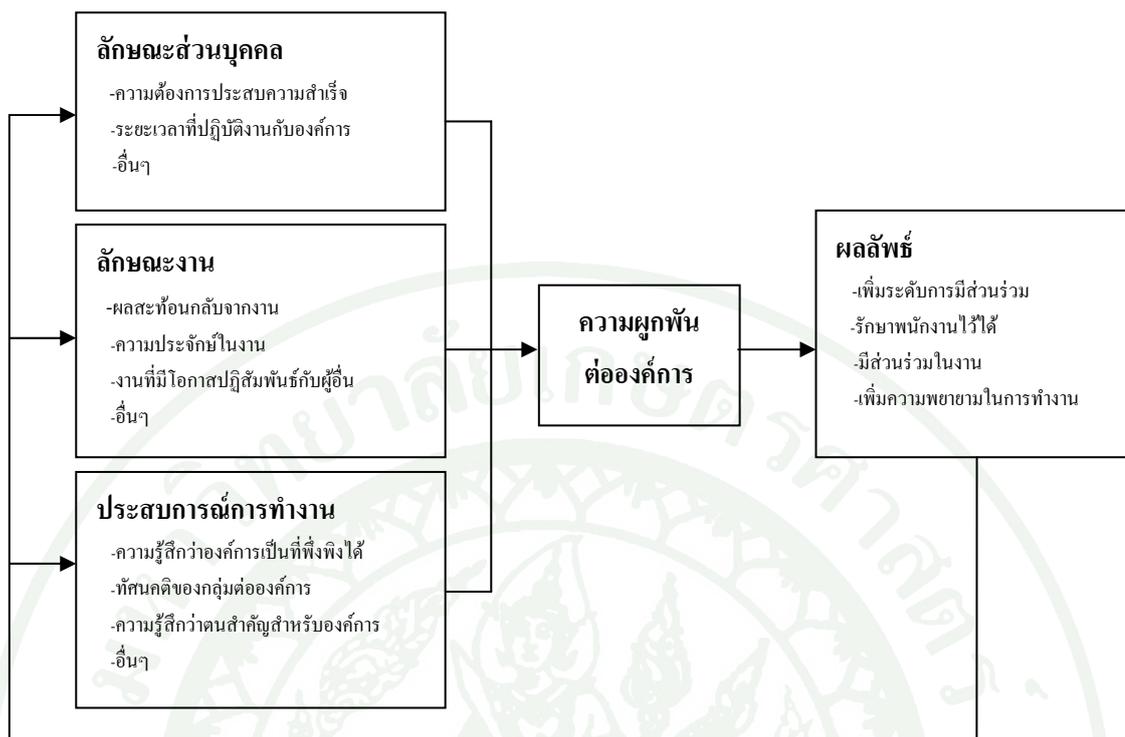
จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เป็นเชิงผกผันกับ

ความต้องการลาออกจากงาน อัตราการขาดงาน การมาทำงานสาย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกของงาน การเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ความจงรักภักดี การเห็นด้วยในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรทุ่มเทอุทิศตัวปฏิบัติให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโต และมีความสามารถในการแข่งขันในธุรกิจต่อไปได้

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร และระดับความต้องการหลากหลาย เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่งาน
2. ลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่ ผลสะท้อนกลับจากการทำงาน ลักษณะของตัวงาน และโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ความมีอิสระภายในองค์กร ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนสำคัญสำหรับองค์กร

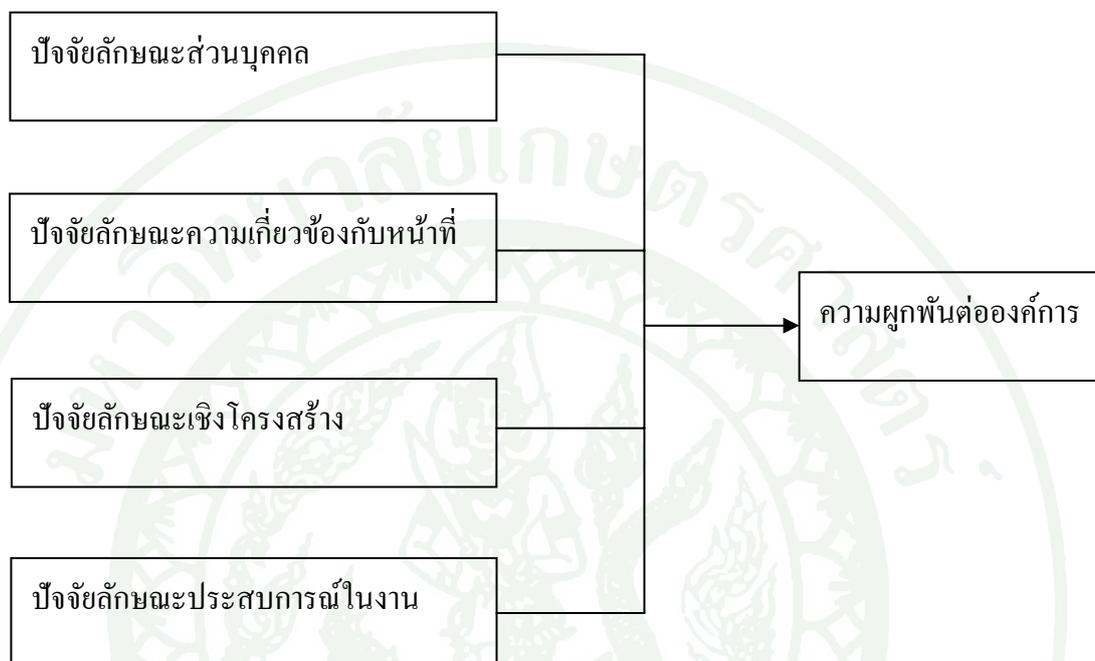


**ภาพที่ 1** ตัวแบบปัจจัยหลักและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers 1977  
ที่มา: Steers (1977: 122)

Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร และระดับการศึกษา
2. ปัจจัยลักษณะความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ (Role-related characteristics) ได้แก่ ขอบเขตงาน หรือความท้าทาย ความขัดแย้งในหน้าที่งาน และความคลุมเครือในหน้าที่งาน
3. ปัจจัยลักษณะเชิงโครงสร้าง (Structural characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การมีสภาพแรงงาน ช่วงการควบคุม และการรวมศูนย์อำนาจ

4. ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน (Work experiences) ได้แก่ ความพึงพอใจขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ทักษะที่ดีต่อองค์กร และความสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานในองค์กร



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter and Steers 1982

ที่มา: Mowday, Porter and Steers (1982: 30)

ในปี 1983 Steers and Porter ได้พัฒนาแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยทั้ง 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงานหรือความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ (Job or role-related characteristics) ได้แก่ งานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structural) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ และความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Rhodes and Steers, 1981 cited in Steers and Porter, 1983)

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ที่สนทนากับเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Neale and Northcraft (1990, cited in Steers and Porter, 1991) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของความผูกพันต่อองค์กรในระยะเป็นสมาชิกของกิจการเริ่มแรก ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ความคาดหวังในงาน สัญญาทางจิตวิทยา ปัจจัยในทางเลือกงาน และลักษณะส่วนบุคคล

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานแรกเริ่ม ขอบเขตของงาน การควบคุมดูแล ความมั่นคงของเป้าหมาย และลักษณะองค์กร

3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ด้านองค์กร (Nonorganizational Factors) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่นที่หลากหลาย

### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Slocum and Hellriegel (2009) กล่าวว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การช่วยเหลือและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กร

โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามลักษณะดังกล่าวนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานในองค์กร ดังที่นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Nelson and Quick (2006) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการดำรงอยู่กับองค์กร มีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ

- 1.1 ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจโดยใช้ความพยายามอย่างมากในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร
- 1.3 ความปรารถนาที่จะยังคงดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นประเภทของผูกพันที่มีพื้นฐานจากความเป็นจริงที่แต่ละบุคคลไม่สามารถออกจากงานได้ ทำให้ต้องดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นประเภทความผูกพันที่มีพื้นฐานจากการรับรู้ในระเบียบ ข้อจำกัด หรือข้อผูกมัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่กับองค์กร

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรมีได้ 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันแบบต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความเหนียวแน่นของระดับความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการทำงานให้กับองค์กรเนื่องจากไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรอื่น หรือทำงานที่อื่นที่ดีกว่านี้ได้

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความเหนียวแน่นของระดับความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการทำงานให้กับองค์กรเนื่องจากเห็นด้วยในเป้าหมายและต้องการที่จะทำตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความเหนียวแน่นของระดับความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการทำงานให้กับองค์กรเนื่องจากรู้สึกว่ายังมีกฎเกณฑ์ควบคุมและบังคับให้ทำงานอยู่กับองค์กร

Greenberg (2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันบุคคลที่เหนียวแน่นที่ยังคงทำงานกับองค์กร เนื่องจากความเชื่อที่ว่าอาจต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงจากการออกจากงาน หรือรู้สึกสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไปแล้วกับองค์กรในช่วงระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมา

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันบุคคลที่เหนียวแน่นที่ยังคงทำงานกับองค์กร เนื่องจากมีความเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ได้วางไว้ โดยตนเองจะทุ่มเท และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันบุคคลที่เหนียวแน่นที่ยังคงทำงานกับองค์กร เนื่องจากความรู้สึกของพนักงานที่มาจากแรงกดดันของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการต้องดำรงอยู่กับองค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) กล่าวว่าการผูกพันกับองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก มีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเราเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เราจึงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดี จะเป็นเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ด้านต้นทุน (Cost Benefits)

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้นเนื่องจากเราตระหนักได้ดีว่ากิจการแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัด (Obligation) ที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

George and Jones (2005) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความเชื่อเกี่ยวกับการจ้างงานในองค์กร โดยระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรมีสองประเภทคือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อนักงานมีความสุขในการได้เป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร เชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรทำ มีความรู้สึกเหนียวแน่นกับองค์กร และตั้งใจที่จะทำสิ่งที่ดีเพื่อองค์กร โดยมีตัวกำหนดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ ด้านบุคลิกภาพและปัจจัยสถานการณ์ เช่น พนักงานอาจรู้สึกมีความผูกพันมากขึ้นถ้าองค์กรดำเนินงานในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือแจกจ่ายเพื่อสังคมมากกว่าองค์กรที่เป็นสาเหตุก่อให้เกิดความรุนแรง หรือมลพิษทางบรรยากาศ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือความผูกพันที่เกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานจะรู้สึกว่าต้องมีต้นทุนที่สูงในการออกจากองค์กรนี้ เพื่อไปทำงานร่วมกับองค์กรแห่งใหม่ หรือไม่คุ้มค่าที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปทำงานกับองค์กรอื่น

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพราะได้นำปัจจัยลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ปัจจัยลักษณะเชิงโครงสร้าง และปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน

### ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

#### ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม

มีผู้ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้หลายท่านดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง แนวทางที่ธุรกิจพยายามที่จะทำให้เกิดความสมดุลของข้อตกลงระหว่างกลุ่มคนและบุคคลภายใต้สิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยที่กลุ่มคนหรือบุคคลได้แก่ ลูกค้า ธุรกิจอื่น ลูกจ้าง และนักลงทุน ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดความสมดุลของความต้องการและข้อตกลงที่แตกต่างกัน

พัชสิริ ชมภูคำ (2552) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่องค์กรมีพันธะสัญญาและแสดงออกที่จะปกป้องบำรุงรักษาสังคมที่องค์กรอยู่ โดยการมีความรับผิดชอบต่อสังคมนี้เป็นทั้งในรูปของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมโดยการไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ไม่สร้างมลภาวะเพิ่มขึ้น ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือย ช่วยรักษาต้นกำเนิดของทรัพยากรธรรมชาติ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders) กับการดำเนินการขององค์กร โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติงานขององค์กร หรือเป็นสิ่งที่องค์กรมีเจตนาที่จะกระทำต่อสังคมนอกเหนือจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการแสดงออกถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรต่อบุคคลหรือสังคมเพื่อให้เกิดความสงบสุขและอยู่ดีกินดีของบุคคล และทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ลดความวุ่นวายและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2546) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ภาระของบริษัทที่มีอยู่ต่อสังคม หรือหมายถึงภาระที่บริษัทจะต้องดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของบริษัทและต่อชุมชนภายนอก ดังนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมจึงเป็นภาระที่บริษัทมีต่อผู้มีส่วนร่วม (Stakeholder) ในบริษัทนั้นนั่นเอง

อำนาจ ธีระวนิช (2547) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมอ้างถึง พันธะขององค์กรใน ความพยายามที่จะปกป้องและยกระดับสวัสดิการสังคมควบคู่กันกับผลประโยชน์ของตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่องค์กรมีเจตนาที่จะกระทำต่อสังคมนอกเหนือจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

คณะกรรมการการค้ากับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2551) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน

สถาบันไทยพัฒนาของประเทศไทย (2551) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวยุ้ย พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับไกล (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนโดยทั่วไป) ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

The European Commission (2008) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวคิดที่บริษัทผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนินธุรกิจและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายใต้พื้นฐานการกระทำด้วยความสมัครใจ

The World Business Council for Sustainable Development (2008) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม คือการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างต่อเนื่องของบริษัทในการดำเนินธุรกิจโดยใช้พื้นฐานของจริยธรรมเข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปพร้อมๆ กับกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชุมชนท้องถิ่น รวมถึงสภาพสังคมโดยรวม

Plunkett, Attner and Allen (2005) อธิบายว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นแนวคิดที่ว่า นอกจากผลประโยชน์ของธุรกิจแล้ว พนักงาน บุคคล และองค์กรยังมีหน้าที่ในการปกป้อง และสร้างผลประโยชน์เพื่อบุคคลอื่น และต่อสังคม รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือรุนแรงต่อพวกเขาเหล่านั้นได้

Lewis, Goodman and Fandt (2001) กล่าวว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ และสังคมแวดล้อมที่มีอยู่ หรือการแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับในสังคมและองค์กรควรทำในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

Kotler and Lee (2005) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจว่าเป็นข้อผูกพัน พันธกรณี หรือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในการพัฒนาปรับปรุงสังคมโดยรวมให้

มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการตัดสินใจในแนวทางการปฏิบัติทางธุรกิจ และเต็มใจพร้อมอุทิศทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กร โดยสมัครใจ

จากคำนิยามต่างๆ ข้างต้น จึงขอสรุปความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคมหรือบรรษัทภิบาล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่นอกเหนือจากเป้าหมายทางเศรษฐกิจขององค์กรแล้ว ยังเป็นการคำนึงแล้วถึงผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากข้อบังคับทางกฎหมายพื้นฐาน โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวยุติธรรม พนักงาน ชุมชน คู่แข่งขันทางธุรกิจ และประชาชน จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร โดยต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำในการทำประโยชน์ต่อสังคม ในอันที่จะทำให้้องค์กรและสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข

#### ประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้แบ่งประเภทของความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกเหนือจากการแสวงหากำไร และการจัดหาผลิตภัณฑ์ ซึ่งองค์กรเสนอขายโดยมุ่งกำไรที่เหมาะสม
2. ความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย (Legal Responsibility) เป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดทั้งหมด โดยคำนึงถึงสิทธิภายในขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดให้
3. ความรับผิดชอบต่อด้านจริยธรรม (Ethical Responsibility) เป็นความรับผิดชอบต่อองค์กรกับหลักศีลธรรมและค่านิยม ซึ่งควบคุมการทำงานและการตัดสินใจขององค์กร
4. ความรับผิดชอบต่อการใช้ดุลยพินิจ (Discretionary Responsibility) ความรับผิดชอบต่อด้านนี้ขึ้นอยู่กับวิจารณญาณและทางเลือกส่วนตัว โดยคิดว่าบริษัทควรมี ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

ศาสตราจารย์ (2550) และ เสนาะ ตียาว (2546) ได้แบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคม 4 ระดับด้วยกันคือ

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นความรับผิดชอบต่อพื้นฐานคือ ผู้บริหารมีหน้าที่แสวงหาผลตอบแทนทางธุรกิจ และจัดสรรผลตอบแทนต่างๆ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยธุรกิจต้องผลิตสินค้าและบริการสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในราคาที่เหมาะสมและทำให้ธุรกิจได้กำไรที่สร้างความพอใจให้กับผู้ลงทุน เพื่อให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

2. ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย (Legal Responsibility) เป็นหน้าที่พลเมืองที่ประชาชนจำเป็นต้องมีต่อรัฐหรือต่อประเทศชาติ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งใดๆ ซึ่งมีผลบังคับใช้ต่อองค์กร หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ ตามกฎและกติกาสังคม

3. ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรม/จรรยาบรรณ (Ethical Responsibility) มุ่งเน้นการปฏิบัติในเชิงคุณค่า โดยมีได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่มียกเว้นโทษที่ชัดเจน แต่ผู้ที่ขาดความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรมย่อมได้รับบทลงโทษในเชิงสังคม ถือเป็นภาระขององค์กรธุรกิจที่จะต้องกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม และไม่เป็นอันตรายต่อสังคม

4. ความรับผิดชอบต่อสมัครใจ (Voluntary Responsibility) เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นทางสังคมและตามความประสงค์ของสังคมด้วยการมีส่วนร่วมในสังคม และเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่สังคม รวมทั้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบต่อสมัครใจเอง และถึงแม้จะไม่แสดงก็จะไม่เกิดโทษทั้งทางกฎหมาย และไม่เกิดโทษทางสังคม

อำนาจ วีระวนิช (2547) ได้จำแนกความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานของกิจการเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต

2. พันธะตามกฎหมาย (Legal Obligation) เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎหมายคือสิ่งที่ประมวลความถูกและผิดของสังคม

3. ความรับผิดชอบต่อจริยธรรม (Ethical Responsibility) คือการดำเนินกิจการที่ถูกต้องชอบธรรม และยุติธรรมหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสังคม

4. ความรักที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ (Philanthropic Goodwill หรือ Discretionary Responsibility) เป็นกิจการที่ดีของสังคม สนับสนุนคนในสังคม ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

Lewis, Goodman and Fandt (2001) มีมุมมองด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 3 ด้านคือ

1. ความรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ (Economic Responsibility) คือความรับผิดชอบต่อธุรกิจในการดำเนินกิจการเพื่อแสวงหากำไร ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด องค์กรไม่สามารถเป็นตัวแทนด้านคุณธรรมได้ แต่พนักงานบางส่วนอาจสามารถทำได้

2. ความรับผิดชอบด้านสาธารณะ (Public Responsibility) คือองค์การธุรกิจควรแสดงออกในแนวทางของพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อที่เป็นมุมมองทางด้านสังคม เช่นเดียวกับด้านกฎหมายและนโยบาย

3. ความรับผิดชอบด้านสังคม (Social Responsibility) คือองค์การธุรกิจควรดำเนินการเชิงรุกในการกระจายหรือแบ่งปันให้กับสังคมในแนวทางที่เป็นบวก และพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในให้สามารถตอบสนองและช่วยเหลือพฤติกรรมด้านจริยธรรมในแต่ละระดับของบุคคลด้วย

#### ขอบเขตความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548) กล่าวว่า ธุรกิจสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility Toward the Environment) ได้แก่ กิจกรรมที่ธุรกิจใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม การควบคุมมลพิษ และสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม โดยการผลิตสินค้าที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อประหยัดทรัพยากรและพลังงาน

2. ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Responsibility Toward Customers) ได้แก่กิจกรรมที่ธุรกิจให้ความสำคัญ และรับผิดชอบต่อลูกค้าทั้งการผลิตและจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพ และการกำหนดราคาสินค้าอย่างยุติธรรม

3. ความรับผิดชอบต่อพนักงาน (Responsibility Toward Employees) ได้แก่กิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และการได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกันตามหลักคุณธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ และปัจจัยอื่น

4. ความรับผิดชอบต่อนักลงทุน (Responsibility Toward Investors) ได้แก่กิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อนักลงทุนหรือผู้ถือหุ้น โดยการมีการจัดการทางการเงินที่เหมาะสม การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและการดำเนินงาน ไม่มีการซื้อขายข้อมูลภายในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545), รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) กล่าวว่า ธุรกิจสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้ภายใต้ขอบเขตแนวความคิดทั้ง 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านชุมชน (The community) องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมจะต้องสร้างจุดเด่นขึ้นในชุมชน เช่น ผู้นำในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับสังคม

2. ด้านสุขภาพและสวัสดิการ (Health and welfare) องค์กรเชื่อว่าการลงทุนในสุขภาพและการจัดหาสวัสดิการให้กับชุมชนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าและจำเป็น

3. ด้านการศึกษา (Education) ผู้บริหารขององค์กรจำนวนมากตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงการศึกษาในทุกระดับชั้นการศึกษา ทั้งด้านการบริจาคเงิน การประชาสัมพันธ์ และอื่นๆ

4. ด้านสิทธิมนุษยชน (Human rights) องค์กรมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์สิทธิมนุษยชน เช่น ความเท่าเทียมกันของเพศในการได้รับการจ้างงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (The natural environment) องค์กรตัดสินใจเลือกแก้ปัญหา อนุรักษ์ และสร้างจิตสำนึกในการรักษาดูแลด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

6. ด้านสิทธิของผู้บริโภค (Consumer rights) องค์การคำนึงถึงเรื่องของสิทธิผู้บริโภค ทั้งด้านการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และการโฆษณาที่เป็นความจริง

7. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เป็นการเรียนรู้และการคิดร่วมกัน ตลอดจนการแสดงออก ระหว่างกลุ่มบุคคลหรือสังคม

### ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ

รัตน อัทธภูมิสุวรรณ (2542) กล่าวว่า ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจสามารถแบ่งได้ เป็น 2 ประเภท คือ

#### 1. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ ได้แก่

1.1 ความรับผิดชอบของผู้ลงทุน นั่นคือ ผู้ที่นำเงินมาลงทุนในกิจการ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของผู้ร่วมหุ้นส่วน ก็ต้องการผลตอบแทน หรือส่วนแบ่งกำไรที่พอประมาณและเหมาะสม เพื่อจูงใจให้ผู้ลงทุนได้ดำเนินกิจการต่อไป

1.2 ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร นั่นคือ นอกจากผู้บริหารระดับต่างๆ จะต้องการเงินเดือน ค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมแล้ว พวกเขายังต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.3 ความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง นั่นคือ การกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน ผู้บริหารควรควรมีเกณฑ์ที่เหมาะสม ควรแก่ฐานะ ตำแหน่งงาน นอกจากนี้การเลื่อนขั้น หรือขึ้นเงินเดือนก็ต้องมีหลักเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม และควรมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ

#### 2. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกธุรกิจ ได้แก่

2.1 ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้บริโภค ความซื่อสัตย์ทั้งในด้านการตั้งราคา การโฆษณาชวนเชื่อ การเลือกใช้วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าต้องให้ได้มาตรฐาน

2.2 ความรับผิดชอบต่อรัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ ธุรกิจต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ตามมาตรการของหน่วยงานของรัฐ ทั้งในเรื่องภาษีอากร การจ่ายค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

2.3 ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน โดยธุรกิจควรเข้ามาช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การสร้างโรงพยาบาล การสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ เป็นต้น

2.4 ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ธุรกิจเมื่อมีการผลิตสินค้าหรือบริการแล้ว ไม่ใช่เพียงเพื่อให้ได้กำไรหรือผลตอบแทนเท่านั้น ควรจะคำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินงานที่จะส่งไปยังชุมชนรอบข้าง เช่น ปัญหาน้ำเสีย ปัญหามลพิษเป็นพิษ ปัญหาขยะมูลฝอย

2.5 ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ โดยการเลือกใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การไม่จับสัตว์น้ำในฤดูวางไข่ การไม่ใช้เครื่องมือการประมงที่ผิดกฎหมาย การไม่ทำลายป่าไม้ การไม่ทำลายหน้าดิน เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ผลงานวิจัยในประเทศ

ชานนทร์ ปวงละคร (2551) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน” โดยใช้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และในส่วน of ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จิรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์ เลย์ จำกัด (มหาชน)” จากผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านการทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ และระดับตำแหน่งงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทองพิน ชันอาสา (2549) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยประสบการณ์ระหว่างการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร (2547) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โปโลคลับ” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์ โปโลคลับอยู่ในระดับสูง โดยจากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกรักในงานบริการ ด้านประสบการณ์ที่ได้

จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ รางวัลการตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ รายได้ค่าตอบแทน ความมั่นคงสวัสดิการของพนักงาน และสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมคูตีรีสตอร์ทแอนด์โปโลคลับในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เขมฐานีย์ สรโชติ (2544) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริษัทก่อสร้าง” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีความรู้สึกในบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการติดต่อสื่อสารในองค์กร ด้านการได้รับการอบรม ด้านความอบอุ่นในองค์กร และลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายในงาน ความประจักษ์ในงาน ด้านงานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ปัจจัยดังกล่าวที่มีแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)” พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าความ พื่อใจในงาน การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการตอบสนองจาก องค์กรมีผลต่อความพอใจในงาน

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร คือ อายุตัว ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ระดับ การศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงานและลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือของ องค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

## ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Steers (1977) ศึกษาวิจัยแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcome of Organizational Commitment) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลจำนวน 382 คน วิศวกรและนักบัญชีรวม 119 คน พบว่าในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการมาทำงานของวิศวกร และนักบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาล และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

Cullen, Parboteeah and Victor (2003) ได้วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของบรรยากาศด้านจริยธรรมต่อความผูกพันต่อองค์กร: วิเคราะห์ 2 ตัวแบบการศึกษา (The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis)” ในการวิจัยได้ใช้ตัวแบบ 2 ตัวแบบในการศึกษา ตัวแบบแรกเป็นการศึกษาโดยใช้การทดสอบปกติของสมมติฐานด้านบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเมตตากรุณา (benevolence) ด้านความเห็นแก่ตัว (egoistic) และด้านกฎระเบียบ (principle) ตัวแบบที่สองเป็นการศึกษาด้านบรรยากาศในองค์กรเฉพาะแต่ละเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแบบฉุกเฉิน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ และรายละเอียดที่พบเพิ่มเติมจากการค้นคว้า ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศด้านความเห็นแก่ตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้บรรยากาศด้านความเมตตากรุณา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้บรรยากาศด้านกฎ ระเบียบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับพนักงานระดับเชี่ยวชาญ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพนักงานระดับไม่เชี่ยวชาญ นอกจากนี้พบว่าตัวแปรด้านอายุงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

Peterson (2004) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในการเป็นสมาชิกองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร (The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment) ” เป็นผลของการวิจัยธุรกิจเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าเป็นหนึ่งในสมาชิกองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเชื่อและให้ความสำคัญอย่างมากในประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ผลการวิจัย

ดังกล่าวยังชี้บอกว่า การวัดความรับผิดชอบต่อสังคมระดับจริยธรรมของพนักงานในองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อระดับความผูกพันองค์กร มากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคมระดับเศรษฐกิจระดับกฎหมาย และระดับคุณพินิจ โดยผลการวิจัยระบุว่า การวัดความรับผิดชอบต่อสังคมระดับคุณพินิจนั้นมีความสัมพันธ์เหนียวแน่นกับความผูกพันต่อองค์กรในพนักงานเพศหญิง

Brammer, Millington and Rayton (2007) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นความผูกพันต่อองค์กร (The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Commitment)” ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในธุรกิจสถาบันการเงิน โดยศึกษาการรับรู้ของพนักงาน 3 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร ด้านขบวนการประเมินผลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ระดับ 4.43 รองลงมาด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมของพนักงานที่ระดับ 2.94 และด้านขบวนการประเมินผลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ระดับ 2.90

Collier and Esteban (2007) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงบริษัทและความผูกพันของพนักงาน (Corporate social responsibility and employee commitment)” พบว่า ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เพียงแต่การปฏิบัติตามจริยธรรมเพื่อการดำเนินงานเท่านั้น หากยังคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งในรุ่นปัจจุบัน และรุ่นต่อไป โดยผลการวิจัยพบหลักฐานที่ว่าบริษัทสามารถมั่นใจได้ว่าพนักงานของพวกเขาสามารถถูกจูงใจและมีความผูกพันเพียงพอเพื่อประสิทธิภาพที่เกิดจากกิจกรรมการปฏิบัติตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงบริษัท นอกจากนี้ความเสี่ยงสามารถถูกจัดการและลดลงโดยการตัดสินใจอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม รวมถึงการบรรจุจริยธรรมในเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กร มีเพียงพนักงานที่เข้าใจถึงค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กรเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยดังกล่าวยังสรุปว่า อาจยังไม่เพียงพอที่จะบรรจุหลักการพื้นฐานทางจริยธรรมไว้เฉพาะแต่ในถ้อยแถลงพันธกิจ และจรรยาบรรณ แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใส่คุณธรรมลงลึกเข้าไปถึงวัฒนธรรมของธุรกิจ ฝังรากลึกกลงไปในหัวใจและจิตใจของพนักงานทุกคน

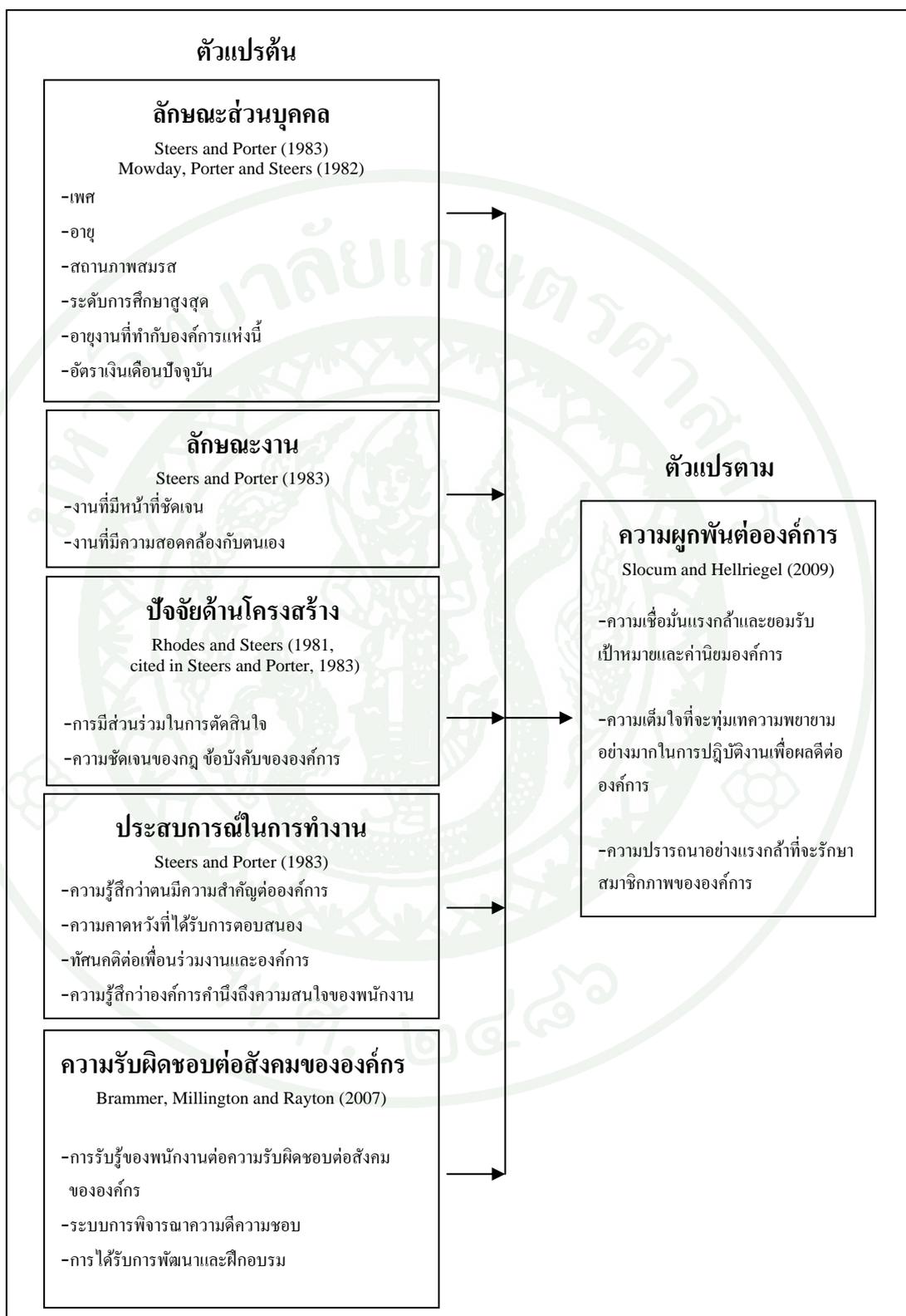
กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง และลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้

ผู้ศึกษาได้เพิ่มเติมปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกเป็น 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานที่ทำกับองค์กรแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน
2. ลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่ งานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง
3. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structural characteristics) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร
4. ลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน
5. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

โดยทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใช้ทฤษฎีจาก Steers and Porter (1983), Mowday, Porter and Steers (1982) โดยเพิ่มปัจจัยได้แก่ สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน สำหรับปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะประสบการณ์ในการทำงานใช้ทฤษฎีจาก Steers and Porter (1983) ปัจจัยด้านโครงสร้างใช้ทฤษฎีจาก Rhodes and Steers (1981, cited in Steers and Porter, 1983) และสำหรับปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรใช้งานวิจัยจาก Brammer, Millington and Rayton (2007) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีจาก Slocum and Hellriegel (2009) ดังภาพที่ 3

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม” โดยขั้นตอนของการวิจัยประกอบด้วย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 22,843 คน (ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2552)

สายงาน	ชื่อย่อ	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้ว่าการ	ผวก.	148
การนโยบายและแผน	รวผ.	391
การบัญชีและการเงิน	รวบ.	1,142
การบริหาร	รวห.	2,232
การพัฒนา	รวพ.	3,160
การผลิตไฟฟ้า	รวฟ.	9,798
การเชื้อเพลิง	รวช.	2,093
การระบบส่ง	รวส.	3,494
การกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อม	รวค.	385
<b>รวม</b>		<b>22,843</b>

ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ดังสูตร ของ Yamane (1973, อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดของประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
 ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงเท่ากับ 394 คน

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากในกลุ่มประชากรแต่ละแผนก และแบ่งตามแผนกเพื่อทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้วข้างต้น

สายงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้ว่าการ	148	3
การนโยบายและแผน	391	7
การบัญชีและการเงิน	1,142	20
การบริหาร	2,232	39
การพัฒนา	3,160	55
การผลิตไฟฟ้า	9,798	169
การเชื้อเพลิง	2,093	37
การระบบส่ง	3,494	61
การกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อม	385	7
<b>รวม</b>	<b>22,843</b>	<b>398</b>

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษาและแบบสอบถามได้มีการทดสอบความถูกต้องก่อนนำไปใช้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในการทำงานกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีจำนวน 6 ข้อ กำหนดให้ใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่าง เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้ใช้มาตรวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 วัดได้สร้างจากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ตัวแปรในกลุ่มลักษณะงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-4
2. ตัวแปรในกลุ่มด้านโครงสร้างขององค์กร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5-8
3. ตัวแปรในกลุ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9-16
4. ตัวแปรในกลุ่มความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-26
5. ตัวแปรในกลุ่มความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 27-35

โดยมีข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 8, 15, 19, 22, 26, 27, 33 และ 34

โดยที่เกณฑ์การให้คะแนนข้อความของแบบสอบถามในส่วน 2 ที่เป็นข้อความเชิงบวก และข้อความที่เป็นเชิงลบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนของข้อความ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ด้าน โครงสร้างขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรนั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันและระดับความคิดเห็น ด้วยการกำหนดเกณฑ์ ตามตารางที่ 1 ดังนี้ คือ

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ตามขั้นของคะแนนเฉลี่ย

ขั้นของคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพัน
4.50 – 5.00	ระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ระดับสูง
2.50 – 3.49	ระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ระดับต่ำมาก

ที่มา: วิเชียร เกตุสิงห์ (2538)

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations Coefficient) ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว แทนด้วยสัญลักษณ์  $r$  หากค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึง

ความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่ มีเลย โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยที่

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อมีการออกแบบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลแล้ว ได้มีการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนโดยนำแบบสอบถามไปเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสาร นอกจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานบริษัทที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการตรวจสอบภาษาที่ใช้ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาการใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะ

ศึกษา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่า Item Total Correlation ของข้อคำถามรายข้อ และคะแนนรวมรายด้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ Try out 30 คนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับและรายด้าน โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.884

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากพนักงานให้กับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. นำแบบสอบถามไปให้กับหัวหน้าสายงานแต่ละสายงาน เพื่อนำไปแจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 500 ชุด

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว จากหัวหน้าสายงานแต่ละสายงาน ซึ่งสามารถเก็บคืนมาได้จำนวน 424 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้จำนวน 403 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 29 วัน ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

4. นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ครบถ้วนที่ได้รับคืนไปทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เมื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้ครบแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยมีรายละเอียดในการจัดระเบียบข้อมูลดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และทำการตรวจสอบเพื่อดูความสมบูรณ์ให้ครบทุกด้าน
2. การนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาลงรหัสในกระดาษบันทึกรหัส (Coding Sheet)
3. การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในการทำงานกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

2. มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) หรือค่าเฉลี่ย ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม เช่น ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อด้านโครงสร้างขององค์กร ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วัดการกระจายของข้อมูลที่มีการหาค่าเฉลี่ยโดยวิธีมัชฌิมเลขคณิต

4. t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่าสองกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย จะวิเคราะห์โดยวิธี LSD (Least – Significant Difference) เพื่อค้นหากลุ่มที่แตกต่าง

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) สำหรับใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโครงสร้างขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

$\bar{x}$	=	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
e	=	ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีจำนวนตัวอย่างที่สมบูรณ์และนำไปใช้ได้จำนวน 403 ตัวอย่าง แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นลักษณะงาน ด้านโครงสร้าง และประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานที่ทำกับองค์กรแห่งนี้ อัตรารายเงินเดือนปัจจุบัน

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n= 403)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	177	43.9
หญิง	226	56.1
อายุ		
20-30 ปี	31	7.7
31-40 ปี	68	16.9
41-50 ปี	137	34.0
มากกว่า 50 ปี	167	41.4
สถานภาพสมรส		
โสด	132	32.8
สมรส	254	63.0
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	17	4.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	6.7
ปริญญาตรี	226	56.1
สูงกว่าปริญญาตรี	150	37.2
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	8	2.0
ตั้งแต่ 2-5 ปี	29	7.2
มากกว่า 5 ปี	366	90.8
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	13	3.23
ตั้งแต่ 15,000 – 25,000 บาท	40	9.93
ตั้งแต่ 25,001 – 40,000 บาท	46	11.41
มากกว่า 40,000 บาท	304	75.43

จากตารางที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.1 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.9
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7
3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 63 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 4.2
4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 56.1 และกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 6.7
5. อายุการทำงานกับการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.8 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 2
6. อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.43 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.23

**ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นลักษณะงาน ด้านโครงสร้าง และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย**

### **ส่วนที่ 2.1 ความคิดเห็นลักษณะงานของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย**

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้ คือ งานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานของพนักงาน ได้แบ่งการวิเคราะห์ระดับความ

คิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานระดับต่ำมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีมากต่องานที่ทำ ควรต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีต่องานที่ทำ ควรต้องปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานระดับต่ำปานกลาง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในระดับที่ไม่มากนัก และยังต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานระดับสูง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ

ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานระดับสูงมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีมากต่องานที่ทำ

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายชื่อ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 3 – 5ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานด้านงานที่มีหน้าที่ชัดเจน

ด้านงานที่มีหน้าที่ ชัดเจน	ไม่เห็นด้วย		เฉยๆ	เห็นด้วย		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย		เห็น ด้วย	เห็น อย่างยิ่ง			
1.ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นทราบหน้าที่และบทบาทในการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง	3 (.7)	3 (.7)	27 (6.7)	215 (53.3)	155 (38.5)	4.28	.686	สูง
2.ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานของท่านอย่างละเอียดโดยตลอด	2 (.5)	5 (1.2)	41 (10.2)	244 (60.5)	111 (27.5)	4.13	.674	สูง
<b>รวม</b>						<b>4.21</b>	<b>.617</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.21$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นทราบหน้าที่และบทบาทในการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{x} = 4.28$ ) รองลงมาคือ ข้อความว่าท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานของท่านอย่างละเอียดโดยตลอด ( $\bar{x} = 4.13$ )

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน ด้านงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง

(n= 403)

ด้านงานที่มีความ สอดคล้องกับ ตนเอง	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.งานที่ทำใน ปัจจุบันเป็นงานที่ เหมาะสมกับตัว ท่านและไม่มีงาน อื่นเหมาะสมกว่า	14 (3.5)	83 (20.6)	161 (40)	131 (32.5)	14 (3.5)	3.12	.893	ปาน กลาง
*2.ท่านคิดว่างานที่ ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของ ท่านเลย	62 (15.4)	151 (37.5)	143 (35.5)	43 (10.7)	4 (1)	3.56	.911	สูง
<b>รวม</b>						<b>3.34</b>	<b>.686</b>	<b>ปาน กลาง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่านเลย ( $\bar{x} = 3.56$ ) รองลงมาคือ ข้อความว่างานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับตัวท่านและไม่มีงานอื่นเหมาะสมกว่า ( $\bar{x} = 3.12$ )

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม

(n= 403)

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
งานที่มีหน้าที่ชัดเจน	4.21	.617	สูง
งานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง	3.34	.686	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.532</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่มีหน้าที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านงานที่มีความสอดคล้องกับตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

## ส่วนที่ 2.2 ความคิดเห็นปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความชัดเจนของกฎข้อบังคับขององค์กร การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้าง ได้แบ่งการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างระดับต่ำมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีมากต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กร ควรต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กร ควรต้องปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างระดับต่ำปานกลาง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กรในระดับที่ไม่มากนัก และยังคงต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างระดับสูง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีต่อปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กร

ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างระดับสูงมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีมาก ต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายชื่อ 'ได้' แสดงไว้ตามตารางที่ 6-8 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย				
*1.การตัดสินใจต่างๆ ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดเพียงระดับเดียว	54 (13.4)	128 (31.8)	67 (16.6)	109 (27)	45 (11.2)	3.09	1.25	ปานกลาง
2.ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	14 (3.5)	55 (13.6)	121 (30)	202 (50.1)	11 (2.7)	3.35	.875	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.22</b>	<b>.887</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.35$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า การตัดสินใจต่างๆ ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดเพียงระดับเดียว ( $\bar{x} = 3.09$ )

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงสร้างด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์การ

(n= 403)								
ด้านความชัดเจน ของกฎ ข้อบังคับ ขององค์การ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.การไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย ของท่านมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจน แน่นอน เขียนเป็น ลายลักษณ์อักษร	6 (1.5)	5 (1.2)	29 (7.2)	225 (55.8)	138 (34.2)	4.20	.748	สูง
*2.ในบางครั้งท่าน และเพื่อนร่วมงาน ตีความหมาย กฎระเบียบ แตกต่างกันไป	8 (2.0)	39 (9.7)	93 (23.1)	217 (53.8)	46 (11.4)	2.37	.881	ต่ำ
<b>รวม</b>						<b>3.29</b>	<b>.545</b>	<b>ปาน กลาง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.29$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของท่านมีกฎระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{x} = 4.20$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า ในบางครั้งท่านและเพื่อนร่วมงานตีความหมายกฎระเบียบแตกต่างกันไป ( $\bar{x} = 2.37$ )

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรโดยรวม

(n= 403)

ปัจจัยด้านโครงสร้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.22	.887	ปานกลาง
ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร	3.29	.545	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>.575</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

### ส่วนที่ 2.3 ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ทักษะคิดเพื่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แบ่งการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับต่ำมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานควรต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานควรต้องปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับต่ำปานกลาง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่ไม่มากนัก และยังต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับสูง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ผ่านมา

ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับสูงมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ผ่านมา

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายชื่อ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 9-13 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ  
องค์กร

(n= 403)								
ด้านความรู้สึกรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ถ้าขาดท่าน หน่วยงานที่ท่าน สังกัดอยู่จะมี ปัญหา ถึงแม้ว่าจะ มีผู้อื่นมารับหน้าที่ แทน	72 (17.9)	148 (36.7)	136 (33.7)	39 (9.7)	8 (2.0)	2.41	.956	ต่ำ
2. เป็นที่ยอมรับ ภายในหน่วยงานที่ ท่านสังกัดอยู่ว่า ท่านเป็นผู้มี บทบาทสำคัญต่อ หน่วยงาน	16 (4)	58 (14.4)	217 (53.8)	104 (25.8)	8 (2.0)	3.07	.798	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>2.74</b>	<b>.738</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.74$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ว่า ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.07$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า ถ้าขาดท่าน หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะมีปัญหา ถึงแม้ว่าจะมีผู้อื่นมารับหน้าที่แทน ( $\bar{x} = 2.41$ )

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการ  
ตอบสนอง

ด้านความคาดหวัง ที่ได้รับการ ตอบสนอง						$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1.เมื่อท่านมี คุณสมบัติพร้อมที่ จะดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นได้ การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ จะดำเนินการ สนับสนุนทันที	19 (4.7)	61 (15.1)	174 (43.2)	133 (33.0)	16 (4.0)	3.16	.897	ปาน กลาง
2.การทำงานใน การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยมี ช่องทางให้ท่านได้ ก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่ใฝ่ฝัน	7 (1.7)	47 (11.7)	195 (48.4)	139 (34.5)	15 (3.7)	3.27	.781	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.22</b>	<b>.712</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานในการไฟฟ้าฝ่าย  
ผลิตแห่งประเทศไทยมีช่องทางให้ท่านได้ก้าวหน้าในอาชีพตามที่ใฝ่ฝัน ( $\bar{x} = 3.27$ ) รองลงมาคือ ข้อ  
คำถามว่า เมื่อท่านมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ จะ  
ดำเนินการสนับสนุนทันที ( $\bar{x} = 3.16$ )

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ  
องค์กร

(n= 403)								
ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและ องค์กร	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา ของท่านเป็น บุคคลที่มี ความสามารถ ตั้งใจ และ ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	4 (1.0)	24 (6.0)	75 (18.6)	254 (63.0)	46 (11.4)	3.78	.762	สูง
2.ท่านมี ความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน ทุกคน	2 (.5)	3 (.7)	44 (10.9)	269 (66.7)	85 (21.1)	4.07	.625	สูง
<b>รวม</b>						<b>3.93</b>	<b>.598</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน  
อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.93$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน  
ร่วมงานทุกคน ( $\bar{x} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน  
เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตั้งใจ และปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.78$ )

ตารางที่ 12 ความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้ดีกว่าองค์การคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน

(n= 403)								
ด้านความรู้ดีกว่า องค์การคำนึงถึง ความสนใจของ พนักงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
*1.บ่อยครั้งที่ท่าน เสนอสิ่งที่ท่านมี ความสนใจส่วนตัว ต่อการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทยแล้วไม่ได้รับ การตอบสนอง	10 (2.5)	75 (18.6)	220 (54.6)	89 (22.1)	9 (2.2)	2.97	.772	ปาน กลาง
2.การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทยให้ โอกาสท่านในการ ร้องเรียนในสิ่งที่ ท่านมีความสนใจ ส่วนตัว	10 (2.5)	52 (12.9)	215 (53.3)	116 (28.8)	10 (2.5)	3.16	.769	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.07</b>	<b>.586</b>	<b>ปาน กลาง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้โอกาสท่านในการร้องเรียนในสิ่งที่ท่านมีความสนใจส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.16$ ) รองลงมา คือ ข้อคำถามว่า บ่อยครั้งที่ท่านเสนอสิ่งที่ท่านมีความสนใจส่วนตัวต่อการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแล้วไม่ได้รับการตอบสนอง ( $\bar{x} = 2.97$ )

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสพการณ์ในการทำงานโดยรวม

(n= 403)

ประสพการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	2.74	.738	ปานกลาง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	3.22	.712	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.93	.598	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน	3.07	.586	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>.435</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

(n = 403)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงาน	3.77	.532	สูง
ปัจจัยด้าน โครงสร้าง	3.26	.575	ปานกลาง
ประสพการณ์ในการทำงาน	3.24	.435	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นในระดับสูงที่คะแนนเฉลี่ย 3.77 ปัจจัยด้าน โครงสร้าง และประสพการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางที่คะแนนเฉลี่ย 3.26 และ 3.24 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็น และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้ คือ ความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรได้แบ่งการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับต่ำมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ หรือมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก ควรต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างเร่งด่วน

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ หรือมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ ควรต้องปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับต่ำปานกลาง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่มากนัก

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับสูง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก หรือมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับสูงมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก หรือมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงมาก

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายชื่อ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 15-18 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร						$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
*1.นโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความเห็นของท่าน	56 (13.9)	153 (38.0)	148 (36.7)	36 (8.9)	10 (2.5)	3.52	.926	สูง
2.ท่านยอมรับและศรัทธาในค่านิยมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	6 (1.5)	12 (3.0)	76 (18.9)	219 (54.3)	90 (22.3)	3.93	.814	สูง
3.ท่านมักพูดถึงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เพื่อนฟังว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	7 (1.7)	12 (3.0)	84 (20.8)	188 (46.7)	112 (27.8)	3.96	.873	สูง
<b>รวม</b>						<b>3.81</b>	<b>.696</b>	<b>สูง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.81$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักพูดถึงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ( $\bar{x} = 3.96$ ) ท่านยอมรับ และศรัทธาในค่านิยมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ( $\bar{x} = 3.93$ ) และนโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับความเห็นของท่าน ( $\bar{x} = 3.52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการ ปฏิบัติงานเพื่อผลดี ต่อองค์กร						(n= 403)		ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	
1. ท่านเต็มใจและถือเป็นหน้าที่ที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะมีจำนวนไม่มาก	3 (0.7)	8 (2.0)	54 (13.4)	215 (53.3)	123 (30.5)	4.11	.758	สูง
2. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ	2 (0.5)	2 (0.5)	21 (5.2)	229 (56.8)	149 (37.0)	4.29	.634	สูง
3. ท่านพร้อมเสมอและมีความสุขที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและชื่อเสียงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	4 (1.0)	2 (0.5)	30 (7.4)	206 (51.1)	161 (40.0)	4.29	.709	สูง
<b>รวม</b>						<b>4.24</b>	<b>.616</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.24$ ) โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองข้อ คือ เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ ( $\bar{x} = 4.29$ ) และข้อความว่า ท่านพร้อมเสมอและมีความสุขที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและชื่อเสียงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ( $\bar{x} = 4.29$ ) สำหรับข้อความ ท่านเต็มใจและถือเป็นหน้าที่ที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะมีจำนวนไม่มาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา  
สมาชิภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ รักษาสมาชิภาพของ องค์กร						$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
*1.ท่านมีโอกาสย้าย ไปยังหน่วยงานที่มี ลักษณะงานที่สบาย กว่า โดยมี ความก้าวหน้าเท่า เทียมกัน ท่านจะ พอใจมาก	18 (4.5)	67 (16.6)	223 (55.3)	71 (17.6)	24 (6.0)	2.96	.872	ปาน กลาง
*2.ท่านพร้อมที่จะ เปลี่ยนงานทันที ถ้ามี โอกาส	35 (8.7)	80 (19.9)	189 (46.9)	65 (16.1)	34 (8.4)	3.04	1.022	ปาน กลาง
3.ท่านมั่นใจว่าการ ทำงานที่การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แห่งนี้จะทำให้ ชีวิตท่านมีความสุข	11 (2.7)	2 (0.5)	49 (12.2)	162 (40.2)	179 (44.4)	4.23	.883	สูง
<b>รวม</b>						<b>3.41</b>	<b>.589</b>	<b>ปาน กลาง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแห่งนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข ( $\bar{x} = 4.23$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่าท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันที ถ้ามีโอกาส ( $\bar{x} = 3.04$ ) และท่านมีโอกาสย้ายไปยังหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่สบายกว่า โดยมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ท่านจะพอใจมาก ( $\bar{x} = 2.96$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

(n= 403)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.81	.696	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร	4.24	.616	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร	3.41	.589	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>.512</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 4.1 ระดับความคิดเห็นความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นจากปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังต่อไปนี้ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงาน

ได้แบ่งการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงาน ออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานระดับต่ำมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีมากต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ควรต้องปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก

ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงลบ หรือความรู้สึกไม่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ควรต้องปรับปรุงแก้ไข

ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานระดับต่ำปานกลาง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในระดับที่ไม่มากนัก และยังต้องได้รับการปรับปรุง

ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานระดับสูง หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานระดับสูงมาก หมายความว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวก หรือความรู้สึกที่ดีมากต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายชื่อ ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 19- 22 ตามลำดับดังนี้

**ตารางที่ 19** ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการรับรู้ของพนักงานต่อ  
ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

(n= 403)								
ด้านการรับรู้ของพนักงานต่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ ความเห็น
1. ท่านคิดว่า การไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทยของ ท่านได้ทำประโยชน์เพื่อ สังคมอย่างเหมาะสมเพียงพอ	6 (1.5)	13 (3.2)	46 (11.4)	207 (51.4)	131 (32.5)	4.10	.833	สูง
2. ท่านมักได้รับการกล่าวชื่น ชมจากผู้อื่นนอกเหนือ การ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยท่านได้ทำประโยชน์เพื่อ สังคมเสมอ	10 (2.5)	49 (12.2)	139 (34.5)	154 (38.2)	51 (12.7)	3.46	.947	ปาน กลาง
*3. ท่านไม่ทราบว่าการกิจกรรม เพื่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทยได้ทำ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านสังคม	147 (36.5)	192 (47.6)	27 (6.7)	24 (6.0)	13 (3.2)	4.08	.978	สูง
4. โครงการปลูกป่าถาวร เฉลิมพระเกียรติทำให้ บุคคลภายนอกรู้จักการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตฯ มากขึ้น	7 (1.7)	32 (7.9)	94 (23.3)	189 (46.9)	81 (20.1)	3.76	.923	สูง
5. “โครงการคืนช้างสู่ป่า” มัก ได้รับการกล่าวชื่นชมจาก บุคคลภายนอกกว่าได้ทำ ประโยชน์เพื่อสังคมเสมอมา	8 (2.0)	33 (8.2)	125 (31.0)	166 (41.2)	71 (17.6)	3.64	.931	สูง
*6. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ได้ จัดทำ “โครงการทำดีทุกวัน” แล้วได้รับความร่วมมือจาก ชุมชนเป็นอย่างดี	2 (0.5)	23 (5.7)	147 (36.5)	172 (42.7)	59 (14.6)	2.35	.816	ต่ำ
<b>รวม</b>						<b>3.57</b>	<b>.448</b>	<b>สูง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.57$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของท่านได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{x} = 4.10$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า ท่านไม่ทราบว่ากิจกรรมเพื่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ทำทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ( $\bar{x} = 4.08$ ) “โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติ” ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ มากขึ้น ( $\bar{x} = 3.76$ ) “โครงการคืนช้างสู่ป่า” มักได้รับการกล่าวชื่นชมจากบุคคลภายนอกกว่าได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมเสมอมา ( $\bar{x} = 3.64$ ) ท่านมักได้รับการกล่าวชื่นชมจากผู้คนภายนอกกว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยท่านได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมเสมอ ( $\bar{x} = 3.46$ ) และข้อคำถาม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ได้จัดทำ “โครงการทำดีทุกวัน” แล้วได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 2.35$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านระบบการพิจารณาความคิดเห็น ความชอบ

ด้านระบบการพิจารณาความคิดเห็น ความชอบ						$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	15 (3.7)	56 (13.9)	165 (40.9)	147 (36.5)	20 (5.0)	3.25	.889	ปานกลาง
2.หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความเป็นระบบอย่างชัดเจน	26 (6.5)	73 (18.1)	140 (34.7)	142 (35.2)	22 (5.5)	3.15	.995	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.21</b>	<b>.876</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.21$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{x} = 3.25$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความเป็นระบบอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.15$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

ด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ	11 (2.7)	26 (6.5)	104 (25.8)	212 (52.6)	50 (12.4)	3.66	.877	สูง
*2. หากท่านร้องขอฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มักจะได้รับการปฏิเสธอยู่เสมอ	48 (11.9)	180 (44.7)	128 (31.8)	37 (9.2)	10 (2.5)	3.54	.906	สูง
<b>รวม</b>						<b>3.60</b>	<b>.762</b>	<b>สูง</b>

\* ข้อความเชิงลบ

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.60$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.66$ ) รองลงมาคือ ข้อคำถามว่า หากท่านร้องขอฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มักจะได้รับการปฏิเสธอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.54$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

(n= 403)

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.57	.448	สูง
ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	3.21	.876	ปานกลาง
การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	3.60	.762	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>.553</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็น โดยรวมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านการรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

#### ส่วนที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 23 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

(n = 403 )

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร	0.488**	0.000	ต่ำ
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.385**	0.000	ต่ำ
การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	0.505**	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.566**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวกระดับปานกลาง ( $r = 0.566$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.488 และ 0.385 ตามลำดับ ด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.505 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 24 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน

(n = 403)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา	
	r	P	r	P	r	P
การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร	0.565**	0.000	0.332**	0.000	0.249**	0.000
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.431**	0.000	0.209**	0.000	0.262**	0.000
การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	0.529**	0.000	0.305**	0.000	0.359**	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.621**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.338**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.371**</b>	<b>0.000</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกทุกด้าน สำหรับด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ( $r = 0.621$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลิตต่อองค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวก

ระดับต่ำ ( $r = 0.338$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.371$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 25** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

( n = 403 )					
เพศ	จำนวน(คน)	$\bar{x}$	S. D.	t	P
ชาย	177	3.86	.519	1.62	.106
หญิง	226	3.78	.502		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า P Value = .106 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้น พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันออกเป็นรายด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

( n = 403 )

เพศ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S. D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและคำนิยามองค์กร					
ชาย	177	3.84	.722	1.009	.314
หญิง	226	3.77	.674		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร					
ชาย	177	4.24	.617	.343	.732
หญิง	226	4.22	.620		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร					
ชาย	177	3.50	.543	2.684	.008
หญิง	226	3.34	.612		

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.947	1.316	5.205	.002*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	100.853	.253		
รวม	402				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังตารางที่ 28

**ตารางที่ 28** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 403)

อายุ	Mean	S.D.	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 - 30 ปี	3.64	.546	-			
31 - 40 ปี	3.69	.490		-		
41 - 50 ปี	3.79	.500			-	
มากกว่า 50 ปี	3.92	.502	*	*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 3.92 โดยที่กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.64 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงาน ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 29** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(n = 403)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	10.085	3.362	7.279	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	184.278	.462		
<b>2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	5.27	1.757	4.725	.003*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	148.353	.372		
<b>3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	.866	.289	.837	.474
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	137.587	.345		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 30** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

อายุ	Mean	S.D.	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 - 30 ปี	3.53	.792	-			
31 - 40 ปี	3.58	.640		-		
41 - 50 ปี	3.78	.640		*	-	
มากกว่า 50 ปี	3.96	.704	*	*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ 3.96 โดยที่กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.53 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงาน ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 31** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

อายุ	Mean	S.D.	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20 - 30 ปี	3.94	.526	-			
31 - 40 ปี	4.16	.648		-		
41 - 50 ปี	4.19	.610	*		-	
มากกว่า 50 ปี	4.34	.618	*	*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ระดับ 4.34 โดยที่กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.94 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงาน ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี, 31-40 ปี และ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 32** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.919	1.959	7.769	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	100.881	.252		
รวม	402	104.800			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 403)

สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.64	.546	-		
สมรส	3.69	.490	*	-	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.79	.500	*		-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 3.79 โดยที่พนักงานสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.64 การทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานสถานภาพสมรส และพนักงานสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส  
( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	8.961	4.481	9.667	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	185.401	.464		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.674	1.837	4.900	.008*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	149.949	.375		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.144	.572	1.666	.190
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	137.309	.343		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ที่มีสถานภาพสมรส  
แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	3.60	.697	-		
สมรส	3.88	.684	*	-	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.16	.473	*		-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 4.16 โดยที่พนักงานสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.60 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (n = 403 )

สถานภาพสมรส	Mean	S.D.	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
โสด	4.09	.579	-		
สมรส	4.29	.641	*	-	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.35	.363			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 4.35 โดยที่พนักงานสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 4.09 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.912	1.456	5.716	.004*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	101.888	.255		
รวม	402	104.800			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

ระดับการศึกษาสูงสุด	Mean	S.D.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	.503	-		
ปริญญาตรี	3.89	.505	*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.74	.505		*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 3.89 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.64 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 39** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา  
สูงสุด

(n = 403)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1. ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	7.92	3.960	8.496	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	186.442	.466		
<b>2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.528	1.264	3.347	.036*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	151.095	.378		
<b>3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.183	.592	1.724	.180
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	137.269	.343		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 40** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ที่มีระดับการศึกษา  
สูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 403)

ระดับการศึกษาสูงสุด	Mean	S.D.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.67	.692	-		
ปริญญาตรี	3.93	.672		-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64	.697		*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มากที่สุดที่ระดับ 3.93 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.64 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD (n = 403 )

ระดับการศึกษาสูงสุด	Mean	S.D.	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	.669	-		
ปริญญาตรี	4.28	.629	*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	.582			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 4.28 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.96 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.576	.288	1.105	.332
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	104.224	.261		
รวม	402	104.800			

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานต่างกันออกเป็นรายด้านต่างๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 43 ดังนี้

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจำแนกตามอายุงาน

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. <u>ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.31	.655	1.357	.259
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	193.052	.483		
2. <u>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.459	1.730	4.608	.011*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	150.163	.375		
3. <u>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร</u>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.527	.263	.764	.467
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	400	137.926	.345		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 44** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

อายุงาน	Mean	S.D.	น้อยกว่า 2 ปี	ตั้งแต่ 2-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
น้อยกว่า 2 ปี	4.08	.388	-		
ตั้งแต่ 2-5 ปี	3.91	.610		-	
มากกว่า 5 ปี	4.26	.616		*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 4.26 โดยที่พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.91 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 45** เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.001	1.334	5.279	.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	100.799	.253		
รวม	402	104.800			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

อัตราเงินเดือน	Mean	S.D.	1	2	3	4
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.74	.814	-			
15,001 – 25,000 บาท	3.64	.481		-		
25,001 – 40,000 บาท	3.62	.487			-	
มากกว่า 40,000 บาท	3.87	.491		*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 1 = อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท
- 2 = อัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท
- 3 = อัตราเงินเดือน 25,001 – 40,000 บาท
- 4 = อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดที่ระดับ 3.87 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 ถึง 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.62 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 ถึง 25,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 ถึง 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน

( n = 403 )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	7.467	2.489	5.313	.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	186.896	.468		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	6.690	2.230	6.056	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	146.933	.368		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.269	.756	2.216	.086
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	399	136.183	.341		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

(n = 403)

อัตราเงินเดือน	Mean	S.D.	1	2	3	4
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.79	1.005	-			
15,001 – 25,000 บาท	3.45	.722		-		
25,001 – 40,000 บาท	3.65	.636			-	
มากกว่า 40,000 บาท	3.80	.671		*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

2 = อัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท

3 = อัตราเงินเดือน 25,001 – 40,000 บาท

4 = อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มากที่สุดที่ระดับ 3.80 โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ระดับ 3.45 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 49** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อ องค์กรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ LSD

( n = 403 )

อัตราเงินเดือน	Mean	S.D.	1	2	3	4
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.00	.850	-			
15,001 – 25,000 บาท	4.01	.515		-		
25,001 – 40,000 บาท	4.00	.640			-	
มากกว่า 40,000 บาท	4.30	.601		*	*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = อัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท

2 = อัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท

3 = อัตราเงินเดือน 25,001 – 40,000 บาท

4 = อัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

จากตารางที่ 49 พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร มากที่สุดที่ระดับ 4.30 และด้วยการทดสอบความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Difference) พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ส่วนที่ 5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยลักษณะงาน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 50 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

( n = 403 )

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
งานที่มีหน้าที่ชัดเจน	0.407**	0.000	ต่ำ
งานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง	0.363**	0.000	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.469**</b>	<b>0.000</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 50 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.469$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านงานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.407 และ 0.363 ตามลำดับ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 51 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน

( n = 403 )

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่น <sup>๑</sup>		ความเต็มใจ <sup>๑</sup>		ความปรารถนา <sup>๑</sup>	
	r	P	r	P	r	P
งานที่มีหน้าที่ชัดเจน	0.389**	0.000	0.368**	0.000	0.186**	0.000
งานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง	0.313**	0.000	0.189**	0.000	0.370**	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.429**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.335**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.347**</b>	<b>0.000</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ทุกด้าน สำหรับด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.429$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.335$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.347$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ส่วนที่ 5.3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านโครงสร้างขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 52 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โครงสร้างกับความผูกพันต่อองค์การ

( n = 403 )

ปัจจัยด้านโครงสร้าง	ความผูกพันต่อองค์การ		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.380**	0.000	ต่ำ
ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์การ	0.301**	0.000	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.435**</b>	<b>0.000</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 52 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.435$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับ 0.380 และ 0.301 ตามลำดับ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 53 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โครงสร้างกับความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน

( n = 403 )

ปัจจัยด้านโครงสร้าง	ความผูกพันต่อองค์การ					
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา	
	r	P	r	P	r	P
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.346**	0.000	0.193**	0.000	0.343**	0.000
ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์การ	0.276**	0.000	0.209**	0.000	0.231**	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.395**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.248**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.372**</b>	<b>0.000</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกทุกด้าน สำหรับด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.395$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมาก ( $r = 0.248$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.372$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### ส่วนที่ 5.4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประสบการณ์ในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

**ตารางที่ 54** ระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

(n = 403)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.086	0.089	-
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	0.297**	0.000	ต่ำมาก
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.410**	0.000	ต่ำ
ความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน	0.403**	0.000	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.433**</b>	<b>0.000</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 54 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยในเชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.433$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมากที่ระดับ 0.297 และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.410 และ 0.403 ตามลำดับ แต่ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจากการทดสอบสมมติฐานทั้งด้านโดยรวมจึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 55 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน

( n = 403 )

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่น <sup>๑</sup>		ความเต็มใจ <sup>๑</sup>		ความปรารถนา <sup>๑</sup>	
	r	P	r	P	r	P
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.070	0.163	0.045	0.370	0.087	0.082
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	0.337**	0.000	0.091	0.069	0.282**	0.000
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.388**	0.000	0.296**	0.000	0.285**	0.000
ความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน	0.440**	0.000	0.190**	0.000	0.339**	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.447**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.221**</b>	<b>0.000</b>	<b>0.365**</b>	<b>0.000</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกทุกด้าน สำหรับด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.447$ ) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมาก ( $r = 0.221$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ( $r = 0.365$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 5.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 56 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(n = 403)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น ๗		ความเต็มใจ ๗		ความปรารถนา ๗		ผลรวม	
	r	P	r	P	r	P	r	P
ลักษณะงาน	0.429**	0.000	0.335**	0.000	0.347**	0.000	0.469**	0.000
ปัจจัยด้าน โครงสร้าง	0.395**	0.000	0.248**	0.000	0.372**	0.000	0.435**	0.000
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.447**	0.000	0.221**	0.000	0.365**	0.000	0.433**	0.000
ความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร	0.621**	0.000	0.338**	0.000	0.371**	0.000	0.566**	0.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกระดับปานกลาง คือ 0.566 สำหรับด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน  
โครงสร้าง และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก  
ระดับต่ำ คือ 0.469, 0.435 และ 0.433 ตามลำดับ

ตารางที่ 57 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ค่านัย สำคัญ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. เพศ	0.106		✓
2. อายุ	0.002	✓	
3. สถานภาพสมรส	0.000	✓	
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	0.004	✓	
5. आयुงาน	0.332		✓
6. อัตราเงินเดือน	0.001	✓	
7. ลักษณะงาน	0.000	✓	
7.1 งานที่มีหน้าที่ชัดเจน	0.000	✓	
7.2 งานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง	0.000	✓	
8. ปัจจัยด้านโครงสร้าง	0.000	✓	
8.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.000	✓	
8.2 ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร	0.000	✓	
9. ประสบการณ์ในการทำงาน	0.000	✓	
9.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.089		✓
9.2 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	0.000	✓	
9.3 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.000	✓	
9.4 ความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน	0.000	✓	
10. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	0.000	✓	
10.1 การรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร	0.000	✓	
10.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.000	✓	
10.3 การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	0.000	✓	

## ข้อวิจารณ์

ในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ต่อองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้มีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาหลายตัวแปร โดยผลจากการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ในภาพรวมพบว่า พนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และได้รับอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ผลจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาของ เสาวรส สุสันต์ (2552) และการศึกษาของวรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549) หากมองลักษณะแนวโน้มของความสัมพันธ์ของปัจจัยย่อย และผลของความผูกพันต่อองค์การด้านอายุจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อาจเนื่องจากการที่พนักงานที่มีอายุมากจะคำนึงถึงความมั่นคง ความปลอดภัย ในอาชีพการงานมากกว่า และมีปัจจัยอื่นที่ต้องกังวลมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิพัฒน์ ลักษณ์กุลมาศ (2550) ด้านสถานภาพสมรสที่มีความแตกต่างกันอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หรือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ รู้สึกว่าตนมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว หรือภาวะจำเป็น จึงมีความจำเป็นจะต้องอยู่กับองค์การ มากกว่าพนักงานที่โสด หรือมีครอบครัวที่สมบูรณ์แล้ว สอดคล้องกับการศึกษาของอานนท์ จรุงจิตติธรรม (2552) ด้านระดับการศึกษาอาจเป็นผลมาจากจำนวนแรงงานส่วนใหญ่ภายในประเทศเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านความต้องการแรงงานที่รุนแรง ดังนั้นพนักงานดังกล่าวจึงมีความเหนียวรั้งผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอื่น ด้านอัตราเงินเดือนพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า เงินเดือนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยอนามัย กล่าวคือ ถ้าบุคลากรไม่ได้รับเงินเดือนตามที่ต้องการ หรือได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานหนักที่ไม่เหมาะสมกับระดับเงินเดือน

สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ เพศ และอายุงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสมชิ้น นาคพลัง และศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547) ที่กล่าวว่า เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก องค์กรให้การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน ให้โอกาสในการทำงานเหมือนกัน ไม่ได้คำนึงถึงเพศ จึงทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน เช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของเสาวณีย์ ภูทอง (2549) และ กิตติยา เพร็ดพริ้งตระกูล (2549) สำหรับด้านอายุงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเพราะว่าแม้ว่าอายุงานของพนักงานจะมากหรือน้อยแตกต่างกัน แต่พนักงานทุกคนต่างมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของอดิศร เงินสอาด (2552) แต่แตกต่างจากการศึกษาของ อานนท์ จรูญฉัตรธรรม (2552) และเสาวรส สุตันทัด (2552) ซึ่งประชากรที่ใช้ศึกษาแตกต่างกันเนื่องจากเป็นพนักงานในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และองค์กรที่ต้องการความทันสมัยของข้อมูล ซึ่งแตกต่างจากองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัยด้านลักษณะงานที่พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ หากองค์กรมอบหมายงานที่มีความชัดเจนสำหรับแนวทางในการปฏิบัติงาน พนักงานจะรู้ขอบเขตงานที่ชัดเจนรวมถึงอำนาจและขอบเขตงานในการปฏิบัติงาน และหากพนักงานมีทักษะรวมถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความต้องการของงานซึ่งสอดคล้องกับตนเอง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจต่องาน เนื่องจาก การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน จะทำให้เขาปฏิบัติงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับตน และเมื่อบุคคลทำงานได้ดีก็จะได้รับรางวัลในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือการยกย่องชมเชยพนักงานมีความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานสูง มีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับ Steers and Porter (1983) ที่กล่าวว่าปัจจัยงานอัน ได้แก่ งานที่มีหน้าที่ชัดเจน และงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า ปัจจัยย่อยได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณีย์ ภูทอง (2549) ที่กล่าวว่า ข้าราชการที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยผู้ที่เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้น การมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร และทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมี

ความสุข เกิดความภาคภูมิใจและอยากที่จะปฏิบัติงานต่อไป สำหรับด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร หากองค์กรใดมีความชัดเจนของข้อบังคับต่างๆ ที่ทำให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกัน และทราบถึงขอบเขต อำนาจรับผิดชอบในหน้าที่งานที่ชัดเจนก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยด้านบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ และยังรักษาตัวเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยย่อยดังกล่าวคือด้านนโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการสื่อสารที่ดี และเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่ ถึงแม้ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่เล็งเห็นความสำคัญในบทบาท หน้าที่ ในการทำงานของตนเองว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน และองค์กร สามารถให้ผู้อื่นเข้ามารับบทบาท และภาระหน้าที่ในการทำงานได้ต่อไปโดยไม่เป็นปัญหา ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของเสาวณีย์ ภูทอง (2549) ทองพิน ชันอาสา (2549) และงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ จรูญสิทธิธรรม (2552) ทองพิน ชันอาสา (2549) เสาวณีย์ ภูทอง (2549) และงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง อธิบายได้ว่าการมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานตามความคาดหวังของพนักงาน หากผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พร้อมมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จะเป็นโอกาสให้พนักงานก้าวไปสู่ความสำเร็จโดยทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1964) กล่าวว่าพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่นเดียวกับด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความต้องการด้านความผูกพันซึ่งเป็นความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และบุคคลต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์

แข่งขัน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงความสนใจของพนักงาน หากองค์กรทราบถึงความต้องการของพนักงานในระดับใดและสามารถตอบสนองได้จากระดับความต้องการต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงต่อไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกขององค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม พบว่า การได้รับการพัฒนา และฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุดจากปัจจัยลักษณะงาน ด้าน โครงสร้างขององค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brammer, Millington and Rayton (2005) กล่าวคือ พนักงานรับรู้ และยินดีที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จนทำให้ได้รับการยอมรับ และชมเชยจากสังคมภายนอก ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ นอกจากนี้พนักงานยังมีความรู้สึกว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ และได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พนักงานมักจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถพัฒนาทักษะ และความสามารถของพนักงานตามความต้องการได้ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและต้องการดำรงสมาชิกภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อดองค์การที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อดองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านโครงสร้าง ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และความผูกพันต่อดองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยตามสัดส่วน จำนวน 403 คน แล้วใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ .05 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ตารางแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณาลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยการหาค่าทีทดสอบ (t-test) สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 403 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาทเป็นส่วนใหญ่

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงานที่มีหน้าที่ชัดเจนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับสูง และด้านงานที่มีความสอดคล้องกับตนเองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในระดับปานกลาง สำหรับด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง สำหรับด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม และด้านการรับรู้ของพนักงานต่อความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรในระดับสูง ตามลำดับ สำหรับด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรระดับปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสุดอันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีต่อองค์กร อันดับสองคือ ด้านความเชื่อมั่นแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และอันดับสามคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน แต่สำหรับด้านเพศ และอายุงานที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้าน โครงสร้าง ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยความรับผิดชอบต่อสังคมต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน โครงสร้างองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าว พบว่า มีปัจจัยย่อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของพนักงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับขององค์กร และด้านงานที่มีความสอดคล้องกับตนเอง พนักงานยังมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง และควรได้รับการพัฒนา และปรับปรุง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรจัดกิจกรรม จัดประชุม (Meeting) ระหว่างพนักงานและหัวหน้างานในสายงานต่าง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อรับทราบถึงข้อร้องเรียน ความต้องการของพนักงาน และเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กร และควรจัดหาพื้นที่สวัสดิการต่างๆเพิ่มเติม เช่น สวนหย่อมพักผ่อน ร้านอาหารที่เพียงพอหลากหลาย รวมถึงเพิ่มเติมสวัสดิการคุ้มครองอุบัติเหตุ
2. ควรตรวจสอบระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติของพนักงานว่ายังมีประสิทธิภาพ เพียงพอหรือไม่ ถึงแม้ว่าปัจจุบันจะใช้ระบบการประเมินผลการทำงานโดยใช้ KPI แต่อาจมี ข้อบกพร่องบางประการ หรือมีตัวชี้วัดบางตัวที่ไม่เหมาะสม ทำให้ไม่สามารถประเมินผลงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรมีการตรวจสอบเรื่องระบบอุปถัมภ์ด้วย
3. ควรตรวจสอบกฎ ระเบียบ และประกาศต่างๆให้มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีการ ออกแบบงาน (Job Design) และระบุคุณสมบัติของงาน (Job Characteristics) ที่ชัดเจน รวมถึงการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับต่าง และพนักงานให้มากขึ้น (Decentralization) ให้เหมาะสมกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วม เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

4. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรมุ่งส่งเสริมกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมให้มากยิ่งขึ้น เพราะจะทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

#### ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ เช่นเดียวกัน ที่มีขนาด ประเภท และกิจกรรมเพื่อสังคมใกล้เคียงกัน
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรภาคเอกชน ว่ามีความแตกต่างหรือไม่ ซึ่งการเปรียบเทียบองค์กรที่ต่างประเภทกันจะทำให้เห็นความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และนำข้อสรุปไปประยุกต์ต่อไปได้
3. ควรมีการวิจัยถึงพฤติกรรมต่างๆอันเกิดจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น การไม่เปลี่ยนงาน การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทุ่มเทให้กับงาน เพื่อช่วยให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมดังกล่าวหรือไม่

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กิตติยา เปร็ดพริ้งตระกูล. 2549. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขมฐานีย์ สรโชติ. 2544. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การในบริษัทก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์. 2551. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชานนทร์ ปวงละคร. 2551. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2548. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- ดำรง รัตนเวฬุ. 2547. บรรยากาศขององค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองพิน ชันอาสา. 2549. ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชรินธร สรรพกิจกำจร. 2542. ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532. ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครื่องซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. รวมบทความ การวิจัย การวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541. ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชสิริ ชมภูคำ. 2552. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูมิพัฒน์ ลักษณ์กุลมาศ. 2550. ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคาร ธนชาติจำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนตรี เลิศสกุลเจริญ. 2547. แนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. 2542. การศึกษาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.

- วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมีนียะ  
ไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพ  
เฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและ  
ภาคเอกชนมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้ (Online).  
<http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/1803382.htm>, 8 ตุลาคม 2552.
- ศิริรัตน์ เมืองสง. 2548. การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทสวอนเซนส์ (ไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร  
จำกัด.
- \_\_\_\_\_. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ขมากรณ์ ปลื้มจิตร. 2547. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอร์พอร์ตไฮโด  
คลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันไทยพัฒนา. 2551. รู้จัก CSR (Online). <http://www.csri.or.th/knowledge-csr-definition>, 20  
สิงหาคม 2552.
- สมชื่น นาคปลั่ง และ สุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. 2547. ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี  
บริษัท อีวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไอ เบอร์พริ้นท์ จำกัด.

สุพานี สฤกษ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ดิยาวี. 2546. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวณีย์ ภูทอง. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปางใหญ่. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสาวรส สุสันต์. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อดิศร เงินสอาด. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรฝ่ายจัดหา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนิวัช แก้วจางงค์. 2552. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.

อานนท์ จรุงจิตธรรม. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารีรัตน์ พะลัง. 2548. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนาจ ชีระวนิช. 2547. **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซี.วี.แอล. การพิมพ์.

Brammer, S., A Millington, and B. Rayton. 2007. "The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment." **The International Journal of Human Resource Management** 18: 1701-1719.

Collier, J. and R. Estaban. 2007. "Corporate social responsibility and employee commitment." **Business Ethics: A European Review Journal** 16 (1): 19-33.

Cullen, J. B., K. P. Parboteeah, and B. Victor. 2003. "The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two Study Analysis." **Journal of Business Ethics** 46: 127-141.

George, J. M. and G. R. Jones. 2005. **Understanding and managing organizational behavior**. 4th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Greenberg, J. and R. A. Baron. 2000. **Behavior in organizations**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.

Greenberg, J. 2005. **Managing Behavior in Organizations**. 4th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hinkle, E. 1998. **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. 5th ed. Houghton Mifflin College.

Kotler, P. and N. Lee. 2005. **Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Lewis, P.S., S. H. Goodman, and P. M. Fandt. 2001. **Management: Challenges in the 21<sup>st</sup> Century**. 3rd ed. United States of America: South-Western College Publishing.

- McShane, S. L. and M. A. Von Glinow. 2005. **Organizational Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1982. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Nelson, D. L. and J. C. Quick. 2006. **Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges**. 5th ed. United States of America: Thomson South-Western.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. 2002. **Organizational behavior : Human behavior at work**. 11th ed. New York: McGraw Hill, Inc.
- Peterson, D. K. 2004. "The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment." **Business and Society Journal**. 43 (3): Sage Publications.
- Plunkett, W. R., R. F. Attner, and G.S.Allen. 2005. **Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations**. 8th ed. United States of America: Thomson South-Western, Inc.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. 2007. **Organizational Behavior**. 12th ed. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Slocum, J. W. and D. Hellriegel. 2009. **Principles of Organizational Behavior**. 12th ed. China: South-Western, Inc.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

Steers, R.M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear Publishing Company, Inc.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**“ความผูกพันของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
ต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม”**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อองค์กรที่ใช้แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งแบบสอบถามนี้ ไม่มี คำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็นความลับ การตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม รวม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) 20-30 ปี ( ) 31-40 ปี  
( ) 41-50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) สมรส  
( ) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุงานในการทำงานกับ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
( ) น้อยกว่า 2 ปี ( ) 2 - 5 ปี  
( ) มากกว่า 5 ปี
6. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน  
( ) น้อยกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001 – 25,000 บาท  
( ) 25,001 – 40,000 บาท ( ) มากกว่า 40,000 บาท

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
คำตอบเดียวเท่านั้น โดยข้อคำตอบของแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด  
ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ ได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมาก  
เฉย ๆ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านปานกลาง  
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อย  
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	<u>ไม่เห็นด้วย</u> อย่างยิ่ง	<u>ไม่เห็นด้วย</u>	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านสามารถอธิบายให้ผู้อื่นทราบหน้าที่และ บทบาทในการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้อง					
2. ท่านมีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของท่านอย่างละเอียดโดยตลอด					
3. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่เหมาะสมกับตัว ท่านและไม่มีงานอื่นเหมาะสมกว่า					
4. ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่านเลย					
5. การตัดสินใจต่างๆ ในการไฟฟ้าผลิตแห่ง ประเทศไทยขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดเพียง ระดับเดียว					
6. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของท่านมี กฎระเบียบที่ชัดเจน แน่นอน เขียนเป็นลาย ลักษณ์อักษร					
8. ในบางครั้งท่านและเพื่อนร่วมงาน ตีความหมายกฎระเบียบแตกต่างกันไป					
9. ถ้าขาดท่าน หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะมี ปัญหา ถึงแม้ว่าจะมีผู้อื่นมารับหน้าที่แทน					
10. เป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ว่า ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อหน่วยงาน					
11. เมื่อท่านมีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ จะดำเนินการ สนับสนุนทันที					
12. การทำงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีช่องทางให้ท่านได้ก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่ใฝ่ฝัน					
13. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตั้งใจ และ ปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
14. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุก คน					
15. บ่อยครั้งที่ท่านเสนอสิ่งที่ท่านมีความสนใจ ส่วนตัวต่อการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แล้วไม่ได้รับการตอบสนอง					
16. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้โอกาส ท่านในการร้องเรียนในสิ่งที่ท่านมีความสนใจ ส่วนตัว					
17. ท่านคิดว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของท่านได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18. ท่านมักได้รับการกล่าวชื่นชมจากผู้คน ภายนอกว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ไทยท่านได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมเสมอ					
19. ท่านไม่ทราบว่าการกิจกรรมเพื่อสังคมของการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ทำทั้งใน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม					
20. “โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติ” ทำ ให้บุคคลภายนอกรู้จักการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ มากขึ้น					
21. “โครงการคืนช้างสู่ป่า” มักได้รับการกล่าวชื่น ชมจากบุคคลภายนอกว่า ได้ทำประโยชน์เพื่อ สังคมเสมอมา					
22. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ได้จัดทำ “โครงการทำดี ทุกวัน” แล้วได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็น อย่างดี					
23. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือ หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีความเป็นธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ					
24. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มี ความเป็นระบบอย่างชัดเจน					
25. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ					
26. หากท่านร้องขอฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มักจะ ได้รับการปฏิเสธอยู่เสมอ					
27. นโยบายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับ ความเห็นของท่าน					
28. ท่านยอมรับ และศรัทธาในค่านิยมของการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
29. ท่านมักพูดถึงการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
30. ท่านเต็มใจและถือเป็นหน้าที่ที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะมีจำนวนไม่มาก					
31. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
32. ท่านพร้อมเสมอ และมีความสุขที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและชื่อเสียงของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย					
33. ท่านมีโอกาสย้ายไปยังหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่สบายกว่า โดยมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ท่านจะพอใจมาก					
34. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันที ถ้ามีโอกาส					
35. ท่านมั่นใจว่าการทำงานที่การไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยแห่งนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย : นาย เกษฎาพงษ์ รุ่งวานิชกุล



ภาคผนวก ข  
ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

## Reliability Analysis

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1.1	118.9000	179.403	.518	.880
B1.2	118.9667	177.620	.633	.879
B2.1	119.5333	175.154	.402	.881
B2.2	119.6333	175.964	.361	.882
C1.1	120.1000	170.783	.519	.878
C1.2	119.5000	181.845	.181	.885
C2.1	118.6667	180.299	.457	.881
C2.2	120.3667	174.240	.458	.880
D1.1	120.7333	188.271	-.071	.891
D1.2	120.0333	176.447	.388	.881
D2.1	119.8000	177.614	.449	.880
D2.2	119.8333	173.247	.609	.877
D3.1	119.0333	178.930	.409	.881
D3.2	119.0667	176.754	.509	.879
D4.1	120.0000	177.586	.386	.881
D4.2	119.9000	174.300	.499	.879
E1.1	118.8333	178.902	.393	.881
E1.2	119.6667	175.333	.417	.881
E1.3	119.0000	173.379	.432	.880
E1.4	119.2000	173.131	.574	.878
E1.5	119.3667	174.102	.429	.880
E1.6	120.7000	197.114	-.559	.894
E2.1	119.5667	173.978	.556	.878
E2.2	119.6667	174.023	.489	.879
E3.1	119.2000	178.579	.572	.879
E3.2	119.6667	182.713	.127	.887
Y1.1	119.5000	173.776	.512	.879
Y1.2	119.0667	175.789	.560	.878
Y1.3	118.9667	178.654	.370	.881
Y2.1	118.8667	178.602	.419	.881
Y2.2	118.8333	177.937	.476	.880
Y2.3	118.8000	176.372	.454	.880
Y3.1	120.1667	175.592	.499	.879
Y3.2	120.0667	172.547	.515	.878
Y3.3	118.8000	178.717	.369	.882



ภาคผนวก ค

ข้อมูลองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

### ประวัติ และการพัฒนาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 รัฐบาลได้รวมรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาไฟฟ้า ซึ่งได้แก่ การลิกไนท์ (กลน.) การไฟฟ้าอันธิ (กฟย.) และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ (กฟ.อน.) รวมเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีชื่อย่อว่า กฟผ. มีนาย เกษม จาติกวณิช เป็นผู้ว่าการคนแรก โดยมีอำนาจหน้าที่ในการผลิตและส่งไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อจัดจำหน่ายให้แก่ประชาชนต่อไป

ในปีที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จัดตั้งขึ้น ความต้องการไฟฟ้าของประเทศเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 29 ต่อปี กฟผ. จึงได้เร่งพัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้า คือ

ปี พ.ศ. 2512 กฟผ. ได้ก่อสร้างหน่วยผลิตไฟฟ้าพลังความร้อนขนาดใหญ่ถึง 200 เมกะวัตต์ ที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งต่อมาได้สร้างหน่วยผลิตไฟฟ้าเพิ่มอีกเป็น 5 เครื่อง

ปี พ.ศ. 2513 ในเขตนครหลวง กฟผ. ได้ติดตั้งเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันแก๊ส ขนาดเครื่องละ 15 เมกะวัตต์ ที่โรงไฟฟ้าพระนครเหนือ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เครื่อง และที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้ จำนวน 2 เครื่อง

มีการเชื่อมโยงสายส่งไฟฟ้าแรงสูงระหว่างภาคกลางกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สายอ่างทอง-สระบุรี-ปากช่อง-นครราชสีมา อีกทั้งเชื่อมโยงสายส่งไฟฟ้าระหว่างจังหวัดหนองคาย กับเวียงจันทน์ เมืองหลวงของลาว และดำเนินการส่งไฟฟ้าให้ลาวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 เพื่อใช้ในการก่อสร้างเขื่อนน้ำจึม ซึ่งเมื่อเขื่อนน้ำจึมก่อสร้างแล้วเสร็จได้ผลิตไฟฟ้าส่งคืนให้ไทย และจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ไทยมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2514 ได้สร้างเขื่อนสิรินธร ที่จังหวัดอุบลราชธานี แล้วเสร็จ และปี พ.ศ. 2515 ได้ก่อสร้างเขื่อนจุฬาภรณ์ ที่จังหวัดชัยภูมิแล้วเสร็จ

ส่วนทางภาคใต้ปี พ.ศ. 2514 สร้างโรงไฟฟ้ากังหันแก๊สขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2516 สร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนสุราษฎร์ธานี และปี พ.ศ. 2516 เช่นกัน ได้มีการย้ายเครื่องกำเนิดไฟฟ้าดีเซลไปติดตั้งที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมทั้งขยายระบบส่งไฟฟ้าด้วย

ปี พ.ศ. 2517 ได้ก่อสร้างเขื่อนสิริกิติ์ ที่จังหวัดอุตรดิตถ์แล้วเสร็จ และดำเนินการติดตั้งหน่วยผลิตไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนแก่งกระจานของกรมชลประทาน ที่จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งได้ย้ายเครื่องกังหันแก๊ส และเครื่องดีเซลหลายเครื่องจากภาคกลางไปภาคเหนือ และภาคใต้ เพื่อเสริมกำลังผลิต

### การพัฒนาแหล่งผลิตเสริม

การพัฒนาแหล่งผลิตของประเทศดำเนินไปตามลำดับ เช่น ขยายหน่วยผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนบางลาง จังหวัดยะลา และเมื่อมีการพัฒนาก๊าซธรรมชาติที่อ่าวไทย ก็ได้นำก๊าซธรรมชาติมาผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้า บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา และดัดแปลงเครื่องผลิตไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้ ให้ใช้ก๊าซธรรมชาติผลิตไฟฟ้าได้ด้วย การขยายแหล่งผลิตไฟฟ้าดำเนินไปตามความต้องการไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น เช่น เขื่อนท่าทุ่งนา จังหวัดกาญจนบุรี เขื่อนห้วยกุ่ม จังหวัดชัยภูมิ เขื่อนเขาแหลม จังหวัดกาญจนบุรี และเครื่องผลิตไฟฟ้ากังหันแก๊ส จำนวน 4 เครื่อง ที่โรงไฟฟ้าพระนครใต้จังหวัดสมุทรปราการ

เมื่อค้นพบแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ ที่อำเภอถานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชรภพ. ได้ย้ายหน่วยผลิตกังหันแก๊สไปติดตั้งใกล้ๆ แหล่งเชื้อเพลิง และเมื่อพบก๊าซธรรมชาติที่อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ก็ได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมน้ำพอง

นอกจากนั้น ยังได้ดำเนินการพัฒนาแหล่งผลิตไฟฟ้าเพิ่มเติม เช่น โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนแม่จันทมนูร์ชล จังหวัดเชียงใหม่ เขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าแบบสูบน้ำกลับที่เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงไฟฟ้าพลังน้ำเขื่อนกิ่วธารจังหวัดจันทบุรี และเพิ่มหน่วยผลิตที่โรงไฟฟ้าบางปะกง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โรงไฟฟ้าขอนแก่นจังหวัดนครศรีธรรมราช และโรงไฟฟ้าระยอง

## ยุคเร่งรัดพัฒนา

การพัฒนาไฟฟ้าที่มีรากฐานและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ดี ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการใช้ไฟฟ้าในชีวิตประจำวัน ธุรกิจพาณิชย์กรรม และภาคอุตสาหกรรม ทำให้เป็นการกระตุ้นความต้องการใช้ไฟฟ้าให้เพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 10 ทุกปี

### วิกฤติการณ์น้ำมัน พลิกวิกฤตเป็นโอกาส

ปี 2514-2525 เป็นช่วงที่ราคาน้ำมันเพิ่มขึ้นถึง 10 เท่าตัว จากลิตรละ 40 สตางค์ เป็น 4 บาทกว่า ส่งผลกระทบอย่างมากต่อกิจการไฟฟ้า เพราะมีสัดส่วนในการใช้น้ำมันเตาถึงร้อยละ 70 วิกฤติการณ์นี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวและวางแผนการใช้เชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้า เพื่อลดการใช้น้ำมันลงให้มากที่สุด

นับเป็นโชคดีของประเทศไทย ที่ได้พบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย ประวัติศาสตร์ได้จารึกไว้ถึง วันแห่งความโชคดีช่วงชั้วกาล ที่ได้มีการเปิดการใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นครั้งแรก ซึ่ง กฟผ.ได้เป็นผู้ใช้ก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้าเป็นรายแรก โดยรับซื้อก๊าซธรรมชาติทั้งหมดจาก ปตท.โดย กฟผ.ได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ขึ้นเพื่อใช้ก๊าซธรรมชาติ และปรับปรุงโรงไฟฟ้าพระนครใต้ จังหวัดสมุทรปราการ และก่อสร้างโรงไฟฟ้าระยอง

หลังจากนั้น ได้ค้นพบก๊าซธรรมชาติที่แหล่งน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และที่ลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร กฟผ.ได้ก่อสร้างโรงไฟฟ้าขึ้นที่ทั้งสองแหล่งดังกล่าวด้วย ในอีกด้านหนึ่งของการลดการใช้น้ำมันในการผลิตไฟฟ้า นั่นคือ การพัฒนาก่อนลิคไนต์ ที่เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงที่มีราคาต่ำ กฟผ.ได้ขยายกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จากเดิม 2 เครื่อง มาเป็น 13 เครื่อง

นอกจากนี้ การพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำ ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อแนวทางการลดการพึ่งพาน้ำมันลง กฟผ.ได้สำรวจและก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำมาอย่างต่อเนื่อง คือ เขื่อนเขาแหลม จังหวัดกาญจนบุรี เขื่อนรัชชประภา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นต้น

## พัฒนาไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม

กฟผ.ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเร่งรัดพัฒนาไฟฟ้าให้เพียงพอตลอดเวลา ดังนั้น การเสาะแสวงหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศไทยมาใช้ จึงเป็นแนวทางหนึ่ง ในขณะที่การพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำ ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อแนวทางการลดการพึ่งพาน้ำมันลงอยู่ แต่การสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ จำเป็นต้องมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่เหมาะสมและมีความคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย การพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำ จึงหันไปใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมกับประเทศไทย อาทิ โรงไฟฟ้าพลังน้ำแบบสูบกลับ โดยไม่ต้องสร้างเขื่อนเพิ่มขึ้น อาทิ ที่เขื่อนศรีนครินทร์ จังหวัดกาญจนบุรี เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก เป็นต้น รวมทั้งการใช้เครื่องกำเนิดไฟฟ้าพลังน้ำแบบน้ำไหลผ่าน (Run off river) มาติดตั้งที่เขื่อนปากมูล จังหวัดอุบลราชธานี และการก่อสร้างโรงไฟฟ้าพลังน้ำลำตะคองแบบสูบกลับ จังหวัดนครราชสีมาในช่วงที่ความต้องการไฟฟ้าในภาคใต้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว กฟผ.จำเป็นต้องจัดหาโรงไฟฟ้าอย่างเร่งด่วน จึงได้มีการนำโรงไฟฟ้าบนเรือ เข้ามาใช้ในภาคใต้เป็นครั้งแรกที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

## ยุคเสริมสร้างความแข็งแกร่ง และความมั่นคงของระบบไฟฟ้า

ระบบไฟฟ้าที่มั่นคงและมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียังทั้งโรงไฟฟ้าและสายส่งไฟฟ้าที่เพียงพอ และที่สำคัญระบบไฟฟ้าของประเทศต้องเป็นเอกภาพ และเป็นระบบที่เป็นหนึ่งเดียวกัน กฟผ.จึงได้ก่อสร้างระบบสายส่งไฟฟ้าแรงสูงเชื่อมโยงกันหมดทั่วทั้งประเทศ ด้วยสายส่งไฟฟ้าแรงสูงขนาด 230,000 โวลต์ 115,000 โวลต์ และได้นำระบบส่งไฟฟ้าขนาด 500,000 โวลต์ ซึ่งเป็นขนาดแรงดันที่สูงที่สุดมาใช้ในเส้นทางระหว่างโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มายังกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 550 กิโลเมตร เมื่อปี 2525 และหลังจากนั้น ก็ได้สร้างสายส่งขนาด 500,000 โวลต์ในเส้นทางหลักๆ อีกหลายวงจร

จากการเชื่อมโยงทุกภาคในประเทศ ไปสู่การเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ ประเทศลาวที่เดิมได้เชื่อมโยงกันที่ จังหวัดหนองคาย , นครพนมและมุกดาหาร ได้เปิดการเชื่อมโยงเพิ่มขึ้นที่ จังหวัดอุบลราชธานี สำหรับการเชื่อมโยงกับมาเลเซีย ได้เชื่อมโยงที่ จังหวัดสงขลา สถานีไฟฟ้าแรงสูงสะเดา ซึ่งต่อมาได้เพิ่มวงจรการเชื่อมโยงแบบไฟฟ้ากระแสตรงแรงดันสูง (HVDC : High Voltage Direct Current) ระหว่างสถานีไฟฟ้าแรงสูงคลองแวง จังหวัดสงขลา กับสถานีภูธร ประเทศมาเลเซีย

การขยายแหล่งผลิตไฟฟ้าที่ใช้ทรัพยากรเชื้อเพลิงภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความมั่นคงของการผลิตไฟฟ้า และช่วยทำให้ต้นทุนค่าไฟฟ้าต่ำ แม้ว่าในปี 2537 ประเทศไทยได้มีการลดค่าเงินบาทลงก็ตาม แต่ กฟผ.ก็สามารถตรึงราคาค่าไฟฟ้าไว้ได้

### ผู้ความเป็นสากลด้วยกำลังผลิต 10,000 เมกะวัตต์

ภายหลังจากการเร่งรัดพัฒนาไฟฟ้าของประเทศดังกล่าวข้างต้นมาแล้ว รากฐานของระบบไฟฟ้าในประเทศไทยถือว่ามีความมั่นคงเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ในช่วงตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา การเติบโตของเศรษฐกิจไทยเป็นไปอย่างสูงมาก กล่าวคือ เพิ่มขึ้นปีละประมาณร้อยละ 13-15 ทำให้ปริมาณไฟฟ้าสำรองของประเทศลดต่ำลง นับเป็นช่วงเวลาที่ กฟผ.ต้องเร่งก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่ๆ เข้าสู่ระบบให้ทันกับความต้องการใช้ของประชาชน

กฟผ.ต้องปรับแผนพัฒนาไฟฟ้าและแผนการลงทุนใหม่ โดยเร่งรัดก่อสร้างโรงไฟฟ้าที่ใช้ระยะเวลาสั้น อาทิ โรงไฟฟ้ากังหันก๊าซ และโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม เช่น โรงไฟฟ้าระยอง โรงไฟฟ้าวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงไฟฟ้าหนองจอก กรุงเทพมหานคร โรงไฟฟ้าไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ขยายกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ จังหวัดสมุทรปราการ และทำการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงไฟฟ้าพลังน้ำอีกหลายแห่ง

นอกจากนี้ ประเทศไทยก็ยังจำเป็นต้องมีโรงไฟฟ้าหลักขนาดใหญ่ด้วย จึงมีการก่อสร้างโรงไฟฟ้าราชบุรี โดยใช้ก๊าซธรรมชาติจากประเทศพม่าเป็นเชื้อเพลิงจากการพัฒนาไฟฟ้าของประเทศไทยโดยลำดับที่กล่าวมานั้น ทำให้กิจการไฟฟ้าของไทยมีขนาดใหญ่ขึ้นจนก้าวเข้าสู่ความเป็นสากล ด้วยกำลังผลิตเกินกว่า 10,000 เมกะวัตต์ ในปี 2535 และเป็นระบบไฟฟ้าที่มีความทันสมัย มั่นคงเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว

### ยุคการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

หลังจากผ่านพ้น ช่วงการเร่งรัดพัฒนากิจการไฟฟ้าให้ทันต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงเศรษฐกิจเติบโตในอัตราสูงมากมาแล้วนั้น ในเวลาไม่นานนัก ในปี 2540 สิ่งที่ไม่มีการคาดคิดก็ได้เกิดขึ้นและเป็นผลกระทบไปทั่วโลก นั่นก็คือ วิกฤติการณ์ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงที่สุดและการลดค่าเงินบาท ซึ่งประวัติศาสตร์ต้องบันทึกไว้ว่า นับเป็นครั้งแรกที่เกิดภาวะความต้องการไฟฟ้าลดลง และการขาดสภาพคล่องทางการเงิน

ผลกระทบดังกล่าวเกิดขึ้นโดยตรงต่อกิจการไฟฟ้าไทย ที่ทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินงานใหม่ นำมาตรการประหยัดมาใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อประคับประคองให้กิจการไฟฟ้าดำเนินการอยู่ได้ เพื่อให้บริการประชาชนด้วยมาตรฐานและความมั่นคง

### บทบาทของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้า

รัฐบาลได้มีนโยบายเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้า เพื่อเปิดโอกาสให้ กฟผ. สามารถร่วมลงทุนกับภาคเอกชนดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ กฟผ. ได้ ซึ่งในปี 2535 ได้มีการจัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด(มหาชน) และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งซื้อโรงไฟฟ้าระยอง และขนอม ไปจาก กฟผ. และถือได้ว่าเป็นโรงไฟฟ้าเอกชนโรงแรกของประเทศไทย ในปี 2543 ได้มีการจัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน) ซึ่งได้ซื้อโรงไฟฟ้าราชบุรีไปจาก กฟผ.

บทบาทของภาคเอกชนในการผลิตไฟฟ้าอีกด้านหนึ่ง คือ เป็นการลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าของเอกชนโดยตรง ทั้งในรูปแบบผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ขนาดใหญ่ (Independent Power Producer) และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก (Small Power Producer) นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานนอกกรอบแบบ อาทิ กากหรือเศษวัสดุที่เหลือใช้จากการเกษตรอีกด้วย

### พลังงานทดแทน ความมุ่งมั่นเพื่อความยั่งยืน

การผลิตไฟฟ้าในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่ใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล อาทิ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน เป็นต้น ซึ่งเชื้อเพลิงดังกล่าวมีปริมาณจำกัด และมีแต่จะหมดไปจากโลก การแสวงหาวิธีการผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานทางเลือก จึงเป็นแนวทางที่ประเทศไทยได้ทำการศึกษาอย่างจริงจังมาโดยตลอด พร้อมๆ กับการพัฒนากิจการไฟฟ้าในประเทศไทย กฟผ. ได้ศึกษาค้นคว้าพลังงานทดแทนที่มีแนวโน้มของความเป็นไปได้ในประเทศไทยหลายชนิด อาทิ พลังงานลม พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานความร้อนจากใต้ดิน มาทดลองผลิตไฟฟ้า อีกทั้งยังได้ศึกษาค้นคว้าพลังงานทดแทนของต่างประเทศเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และทิศทางยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้า และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระดับสากล

### พันธกิจ

ให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ในราคาที่เหมาะสมเป็นธรรม และรักษาสมดุลกับสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสรรค์สร้าง พัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

### ค่านิยมองค์กร

ตั้งมั่นในความเป็นธรรม

ยึดมั่นในคุณธรรม

สำนึกในความรับผิดชอบและหน้าที่

เคารพในคุณค่าของคน

มุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการทำงานเป็นทีม

### ทิศทางยุทธศาสตร์

พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เสริมสร้างความแข็งแกร่งของธุรกิจหลัก

สร้างความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

เป็นองค์กรที่ห่วงใยสังคม และสิ่งแวดล้อม

เป็นองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

## โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



## ตารางแสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามสายงานและระดับการศึกษา เดือนธันวาคม 2552

สายงาน	ชื่อย่อ	ปริญญา	พนักงานและลูกจ้างทดลองงาน			รวม
			ปวส.	ปวช.	ต่ำกว่า ปวช.	
ผู้ว่าการ	ผวก.	107	18	11	12	148
รองผู้ว่าการนโยบายและแผน	รพค.	326	34	22	9	391
รองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	รวบ.	697	214	180	51	1,142
รองผู้ว่าการบริหาร	รวท.	859	337	393	643	2,232
รองผู้ว่าการพัฒนา	รวพ.	1,416	805	481	458	3,160
รองผู้ว่าการผลิตไฟฟ้า	รวฟ.	1,959	3,422	1,768	2,649	9,798
รองผู้ว่าการเชื้อเพลิง	รวช.	457	450	458	728	2,093
รองผู้ว่าการระบบส่ง	รวส.	946	1,432	554	562	3,494
รองผู้ว่าการกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อม	รวค.	247	89	32	17	385
<b>รวม</b>		<b>7,014</b>	<b>6,801</b>	<b>3,899</b>	<b>5,129</b>	<b>22,843</b>

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

## ลักษณะการประกอบธุรกิจ และสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ประกอบธุรกิจหลักที่เกี่ยวกับการผลิตไฟฟ้า การส่งไฟฟ้า และการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนี้ ธุรกิจหลักดังกล่าวแล้ว กฟผ. ยังประกอบธุรกิจการให้บริการและการลงทุนประเภทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักด้วย การประกอบธุรกิจของ กฟผ. ในปี 2551 พอสรุปได้ดังนี้

### 1. ธุรกิจที่เกี่ยวกับการผลิตไฟฟ้า

#### การผลิตไฟฟ้า

กฟผ. ผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ รวมจำนวนทั้งสิ้น 38 แห่ง ประกอบด้วยโรงไฟฟ้าหลายประเภทได้แก่ โรงไฟฟ้าพลังความร้อน 4 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม 5 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังน้ำ 21 แห่ง โรงไฟฟ้ากังหันก๊าซ 3 แห่ง โรงไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียน 4 แห่ง และโรงไฟฟ้าดีเซล 1 แห่ง

#### การรับซื้อไฟฟ้า

นอกจากการผลิตไฟฟ้าดังกล่าวแล้ว กฟผ. ยังได้รับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ (IPP) และผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก (SPP) รวมทั้งจากผู้ผลิตไฟฟ้าในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และมาเลเซีย

#### การส่งไฟฟ้า

ดำเนินการจัดส่งไฟฟ้าที่ผลิตเอง และที่รับซื้อจากผู้ผลิตไฟฟ้ารายอื่นผ่านระบบส่งไฟฟ้าของ กฟผ. ซึ่งมีโครงข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ ที่ระดับแรงดัน 500 กิโลโวลต์ 230 กิโลโวลต์ 132 กิโลโวลต์ 115 กิโลโวลต์ และ 69 กิโลโวลต์ และระบบไฟฟ้าแรงสูงกระแสตรง (HVDC) 300 กิโลโวลต์เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งนำไปจำหน่ายต่อให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในประเทศ และ กฟผ. ยังจำหน่ายไฟฟ้าโดยตรงแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าบางรายและการไฟฟ้าของประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และมาเลเซีย

## 2. ธุรกิจอื่นๆ

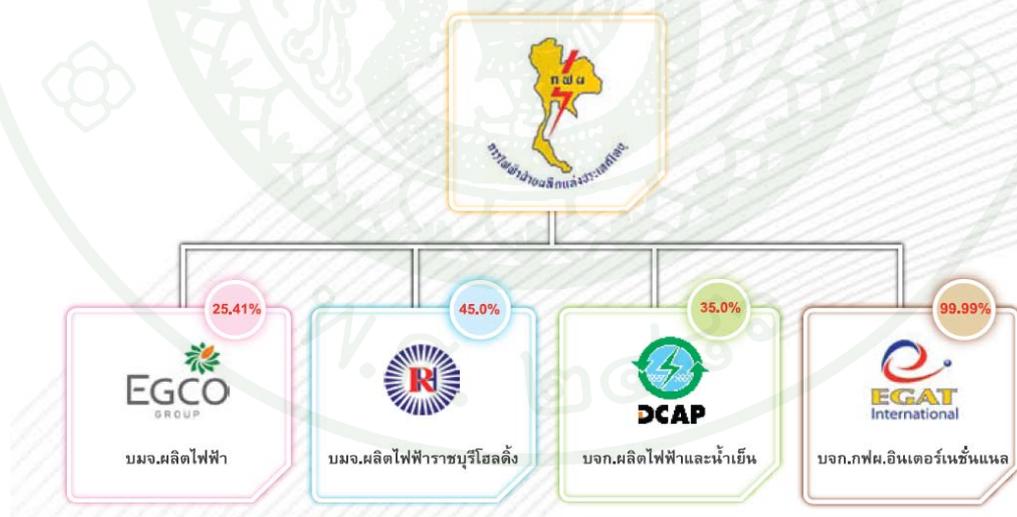
### การให้บริการ

กฟผ. ได้ให้บริการเชิงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจการไฟฟ้าแก่เอกชนและหน่วยงานภายนอก ธุรกิจการให้บริการของ กฟผ. ประกอบด้วยธุรกิจบริการงานเดินเครื่องและบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า งานบริการด้านเคมี งานบริการให้การปรึกษาด้านวิศวกรรมและก่อสร้าง งานบำรุงรักษาระบบส่งไฟฟ้าและงานบริการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### การลงทุน

กฟผ. ได้ลงทุนหรือร่วมทุนในบริษัทในเครือ และบริษัทที่ประกอบธุรกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับ การผลิตและจำหน่ายไฟฟ้า รวม 4 บริษัท

### การถือหุ้นบริษัทในเครือ



## บริษัทย่อย

### 1. บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

กฟผ. ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2543 ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทเป็นการลงทุนในบริษัทย่อย กิจการร่วมค้าในรูปของบริษัทโฮลดิ้ง รายได้หลักมาจากเงินปันผลรับในบริษัทที่ลงทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,450 ล้านบาท หรือเท่ากับ 14,500 ล้านบาท ถือหุ้นโดย กฟผ. ในสัดส่วนร้อยละ 45.00 กลุ่มบ้านปู และผู้ลงทุนอื่นๆ ถือหุ้นในสัดส่วนร้อยละ 14.99 และ 40.01 ตามลำดับ

### 2. บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

กฟผ. ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 ถือหุ้นโดย กฟผ. ร้อยละ 99.99 นโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะเป็นการลงทุนโดยตรง หรือจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อร่วมลงทุนในโครงการต่างๆ ในต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งพลังงานไฟฟ้าส่งเข้ามาใช้ในประเศณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 มีทุนจดทะเบียนชำระแล้ว 50 ล้านบาท

## บริษัทร่วม

### บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ บผฟ. เป็นบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่แห่งแรกของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล และการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการลงทุนผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระการลงทุนของภาครัฐ บผฟ. ดำเนินธุรกิจในรูปแบบของบริษัทโฮลดิ้ง รายได้หลักมาจากเงินปันผลรับในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่ประกอบธุรกิจหลักในการผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้ กฟผ. และลูกค้าอุตสาหกรรม ภายใต้สัญญาซื้อขายไฟฟ้าระยะยาว รวมทั้งยังครอบคลุมธุรกิจการให้บริการที่เกี่ยวข้องและธุรกิจต่อเนื่องด้านพลังงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 บผฟ. มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 530 ล้านบาท หรือ 5,300 ล้านบาท ซึ่งเป็นทุน

ที่ออกและเรียกชำระแล้วจำนวน 526,465,000 หุ้น หรือเท่ากับ 5,264,650,000 บาท ถือหุ้นโดย กฟผ. ร้อยละ 25.41 บริษัท OneEnergy Thailand Ltd ร้อยละ 22.42 และผู้ลงทุนทั่วไปอีก ร้อยละ 52.17

## กิจการร่วมค้า

### บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด

บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด จัดตั้งขึ้นโดยการร่วมทุนระหว่าง กฟผ. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) ในสัดส่วนร้อยละ 35 35 และ 30 ตามลำดับ ได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าและน้ำเย็นสำหรับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551 มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 167 ล้านบาท รวมเป็นเงิน 1,670 ล้านบาท ซึ่งเป็นทุนที่ออกและเรียกชำระแล้วจำนวน 100 ล้านบาท หรือเท่ากับ 1,000 ล้านบาท

### สัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทในเครือ

ชื่อบริษัท	ชื่อย่อ	ทุนจดทะเบียน (ล้านบาท)	สัดส่วนการถือ หุ้น (ร้อยละ)	สถานะ
บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	RATCH	14,500	45.00	บริษัทย่อย
บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	EGAT Inter	50	99.99	บริษัทย่อย
บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)	EGCO	5,300	25.41	บริษัทร่วม
บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด	DCAP	1,000	35	กิจการร่วมค้า

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

เพื่อให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการบริหารจัดการที่ดีโดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า โดยมุ่งเน้นให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง หรือจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้มีความมั่นคง เชื่อถือได้ และเพียงพอแก่ความต้องการของประเทศด้วยราคาที่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการอื่นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กฟผ. จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

### 1. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

เป็นองค์กรที่อยู่ร่วมกับสังคมด้วยความเข้าใจ เกื้อกูล มีจริยธรรม โปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

### 2. ด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

ปฏิบัติต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียด้วยคุณภาพ บริการที่รวดเร็ว ได้มาตรฐาน อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มีระบบการให้ข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ ทันเวลา

### 3. ด้านองค์กร

มีนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ โครงสร้าง กระบวนการ ระบบ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีระบบการคัดสรรบุคคลากรทุกระดับอย่างเหมาะสม มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม ปลูกฝังคุณธรรม และส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร โดยผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้นำต้นแบบที่ดี มีระบบบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สร้างระบบการกำกับดูแลป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ มุ่งเน้นให้ทุกหน่วยงานในองค์กรมีการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

#### 4. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

เคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและทุกคน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำความดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำงานเป็นทีม สำนึกในหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

#### นโยบายสิ่งแวดล้อมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงพลังงาน มีภารกิจหลักในการวางแผน พัฒนาระบบ จัดซื้อ ผลิต และส่งพลังงานไฟฟ้า จัดการด้านการใช้ไฟฟ้า บริการลงทุนในธุรกิจไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องทั้งใน และนอกประเทศ โดยมุ่งมั่นพัฒนาพลังงานไฟฟ้าควบคู่ไปกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน โดย กฟผ. ได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ยึดมั่นดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐาน ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม และข้อกำหนดอื่นๆ ที่องค์กรมีส่วนร่วมอย่างเคร่งครัด
2. ให้ความสำคัญในการป้องกันและลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมรวมทั้งสนับสนุน การจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล เพื่อการรับรองและรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง
3. ดำเนินโครงการการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ให้เป็นโรงไฟฟ้าสีเขียวของชุมชน ส่งเสริมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสังคมด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ กลไกการพัฒนาที่สะอาดเพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกิจการของ กฟผ. ทั้งภาคการผลิต และภาคการใช้ไฟฟ้าเพื่อร่วมบรรเทาปัญหาสภาวะโลกร้อน

6. สนับสนุนงานวิจัย และพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และชุมชนโดยรอบ กฟผ.

7. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงาน และทรัพยากรธรรมชาติให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในองค์กร และสังคมโดยรวม

8. ประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมไปสู่พนักงานทั้งหมดของ กฟผ. และผู้เกี่ยวข้องให้นำไปปฏิบัติและเผยแพร่ต่อสาธารณชนเพื่อดำเนินการตามแนวนโยบายสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

#### ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ภารกิจการดำเนินงานของ กฟผ. มีความผูกพันต่อวิถีชีวิตของคนไทยอยู่ตลอดเวลา กฟผ. จึงตระหนักเสมอว่า นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ หลักในการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าให้ประชาชนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในราคาที่ เป็นธรรมแล้ว โดย กฟผ. ยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม กฟผ. มุ่งมั่นที่จะจรรโลงสังคมไทยให้มีความผาสุก ชุมชนมีวิถีชีวิตที่พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน สิ่งแวดล้อมโดยรวมได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นจากโครงการเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ หลายโครงการที่ กฟผ. ได้ดำเนินการ อาทิ โครงการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า โครงการชีววิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อฟื้นฟูสภาพป่าเสื่อมโทรม โครงการ กฟผ. คีนซ้างสู่ป่า โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน เป็นต้น

นอกจากนี้ กฟผ. ยังได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้จัดทำแผนแม่บทความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กฟผ. แล้ว แผนแม่บทดังกล่าว ได้ยึดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตามกรอบ ISO 26000 Social Responsibility และทุกหน่วยงานใน กฟผ. ได้นำไปปฏิบัติตามแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป

## โครงการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า

การจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า (Demand Side Management :DSM) เป็นหนึ่งในภารกิจเพื่อสังคมที่ กฟผ. ตระหนักถึงความสำคัญตลอดมาโดยดำเนินการควบคู่ไปกับการหลักในการผลิตและส่งกระแสไฟฟ้า การดำเนินการที่ผ่านมาถือได้ว่าประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ นับตั้งแต่ปี 2536 จนถึง ปี 2551 สามารถลดความต้องการใช้ไฟฟ้าสูงสุดของประเทศลงได้ 1,659 เมกะวัตต์ ประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้ากว่า 9,534 ล้านหน่วยต่อปี และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ถึง 6.2 ล้านตัน

ในปี 2551 กระทรวงพลังงาน ได้กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน 11 มาตรการ โดยในส่วนของ กฟผ. ให้รับผิดชอบดำเนินการ 5 มาตรการ ได้แก่ มาตรการติดฉลากประหยัดไฟเบอร์ 5 ไฟท์บังคับ มาตรการวัด-มัลติคิตประหยัดไฟ รวมใจสมานฉันท์ โครงการ 555 มาตรการแอร์สะอาด เพิ่มเงินบาทให้ครัวเรือน และมาตรการ Standby Power 1-watt รักรีย์โลก

มาตรการติดฉลากประหยัดไฟเบอร์ 5 ไฟท์บังคับ กฟผ. ได้รณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะเพื่อกระตุ้นผู้บริโภค รวมทั้งสนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าร่วมโครงการผลิตภัณฑ์เบอร์ 5 มากขึ้น ตั้งแต่เริ่มโครงการฯ จนถึงสิ้นปี 2551 มีการติดฉลากเบอร์ 5 ในผลิตภัณฑ์ 8 ชนิด ได้แก่ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ บัลลัสต์ ขั้วกัลลิ่ง พัดลม หลอดตะเกียบ หม้อหุงข้าว และโคมทั้งสิ้น 114.6 ล้านดวง

มาตรการวัด - มัลติคิต ประหยัดไฟ รวมใจสมานฉันท์ เป็นการนำร่องเปลี่ยนใช้หลอดตะเกียบเบอร์ 5 และหลอดคอมใหม่ T5 ในศาสนสถานเพื่อเป็นต้นแบบเผยแพร่การประหยัดพลังงานแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยมีพิธีลงนามความร่วมมือระหว่าง กฟผ. กับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เมื่อเดือนพฤษภาคม 2551 ณ หอประชุมพุทธมณฑล พร้อมจัดกิจกรรมนำร่องเปลี่ยนหลอดไฟประหยัดพลังงาน ณ วัดบ้านไร่ จังหวัดนครราชสีมา และวัดยานนาวา กรุงเทพมหานคร

โครงการ 555 กฟผ. ร่วมกับผู้ประกอบการเครื่องปรับอากาศ พัดลม และตู้เย็น รวม 23 ราย ให้ส่วนลดร้อยละ 5 สำหรับผลิตภัณฑ์เบอร์ 5 แก่ประชาชน โดยมีพิธีลงนามความร่วมมือระหว่าง กฟผ. กับผู้ผลิต ผู้จัดจำหน่าย และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อเดือนมีนาคม 2551 จากการจัดกิจกรรมระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2551 มีประชาชนเข้าร่วมโครงการฯ ประมาณ 3,000 ราย คิดเป็นเงินส่วนลดประมาณ 3 ล้านบาท สามารถประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ 1.36 ล้าน

หน่วยต่อปี หรือคิดเป็นเงิน 4 ล้านบาทต่อปี และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 700 ตันต่อปี

มาตรการแอร์สะอาด เพิ่มเงินบาทให้ครัวเรือน กฟผ. ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และร้านค้ากรีนช้อปปิ้ง ให้บริการล้างเครื่องปรับอากาศแก่ประชาชนทั่วประเทศจำนวน 23,761 ครัวเรือน หากการดำเนินการแล้วเสร็จจะประหยัดพลังงานของประเทศได้ 6 ล้านหน่วยต่อปี คิดเป็นเงิน 18 ล้านบาทต่อปี และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ 3,000 ตันต่อปี

มาตรการ Standby Power 1 – watt รักษ์โลก เป็นมาตรการให้ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ไฟฟ้าขณะปิดเครื่องน้อยกว่า 1 วัตต์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการศึกษาข้อมูล

นอกจากนี้ กฟผ. ได้ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการ และผู้ประกอบการภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรม เปลี่ยนมาใช้หลอดคอมใหม่ (T5) แทนหลอดคอมเดิม (T8) โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นไป ภายใต้การสนับสนุนจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานโดยได้จัดการเปิดตัวโครงการเครือข่ายร่วมลดโลกร้อน ด้วยหลอดคอมใหม่เบอร์ 5 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุมอาคารสหประชาชาติ

### โครงการ กฟผ. คืบช้างสู้ป่า

โครงการคืบช้างสู้ธรรมชาติ ในพระราชดำริของ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี 2540 เพื่อสนองพระราชปณิธานในการอนุรักษ์สัตว์ป่าหายากและใกล้สูญพันธุ์ของโลก รวมทั้งเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ช้างเลี้ยงและช่วยฟื้นฟูประชากรช้างไทยภายใต้แนวความคิด “ช้างเลี้ยงก็คือช้างป่า” เพราะช้างเป็นสัตว์เพียงชนิดเดียวที่มนุษย์ไม่สามารถเข้าไปคัดเลือกและปรับปรุงสายพันธุ์ได้เหมือนสัตว์เลี้ยงชนิดอื่นๆ

ต่อมาในปี 2545 สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ได้พระราชทานพระราชนุญาตให้ดำเนินการจัดตั้งมูลนิธิขึ้น โดยมีมุ่งหมายให้เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่สนับสนุนและดูแลโครงการคืบช้างสู้ธรรมชาติต่อไปในระยะยาว และได้พระราชทานชื่อว่า “มูลนิธิคืบช้างสู้ธรรมชาติ” เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2545

เพื่อสนองพระราชปณิธานของ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในปี 2551 กฟผ. จึงได้จัดตั้งโครงการ กฟผ. ถิ่นช้างคู่ป่าเพื่อสนับสนุนมูลนิธิถิ่นช้างคู่ธรรมชาติ โดยได้ปล่อยช้างจำนวน 4 ตัว ในนาม กฟผ. 1 ตัว ตัวละ 1 ล้านบาท และในนามของพนักงาน กฟผ. 3 ตัว ตัวละ 500,000 บาท ซึ่งพนักงาน กฟผ. ทั่วประเทศได้ร่วมแรงร่วมใจบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนในโครงการจัดหาช้าง 81 ตัว ของมูลนิธิถิ่นช้างคู่ธรรมชาติ จัดถวายเป็นพระราชกุศลแด่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา

นอกจากนี้ กฟผ. ยังสนับสนุนการจัดทำรั้วไฟฟ้าระบบพลังงานแสงอาทิตย์ และอาคารประกอบ เป็นจำนวนเงิน 10 ล้านบาท โดยรั้วไฟฟ้ามีความยาวประมาณ 11 กิโลเมตร ระหว่างเทือกเขาลวกขนานกับเทือกเขาพังเหย ในบริเวณเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าซับลังกา จังหวัดลพบุรี ได้เปิดใช้งานแล้วเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2552

#### โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ

การส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กฟผ. ได้ดำเนินการฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมตามโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสที่ทรงครองราชย์เป็นปีที่ 50 ตั้งแต่ปี 2537 ซึ่งรับพื้นที่มาดำเนินการรวม 384,000 ไร่ และปลูกครบในปี 2550 ครอบคลุมพื้นที่ 49 จังหวัด โดย กฟผ. ได้ทยอยส่งมอบพื้นที่ปลูกป่าจำนวน 359,000 ไร่ ให้กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดูแลส่วนพื้นที่ปลูกที่เหลือ 25,000 ไร่ จะต้องบำรุงรักษาถึงปี 2552 กฟผ. จะนำพื้นที่ส่งคืนต่อไป

นอกจากนี้ กฟผ. ยังให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ร่วมกับกองทัพภาคที่ 3 เพื่อสนองแนวพระราชดำริ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ตามโครงการฟื้นฟูระบบนิเวศน์ป่า และน้ำภาคเหนือเพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา โดยรับพื้นที่จำนวน 4,000 ไร่ และทยอยปลูกปี 2551 จำนวน 1,000 ไร่ และปี 2552 , 2553 ปีละ 1,500 ไร่ สำหรับในปี 2551 ได้ดำเนินการปลูก และบำรุงรักษาป่าประกอบด้วย

- ปลูกป่าในพื้นที่อุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า อำเภอนครไทย จังหวัดพิษณุโลก ในโครงการฟื้นฟูระบบนิเวศน์ป่า และน้ำภาคเหนือเพื่อเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา โดยร่วมกับกองทัพภาคที่ 3 และกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดำเนินการปลูกป่า 1,000 ไร่

- ปลูกป่าชายเลนในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเหนือคลอง และป่าแหลมกรวด อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ เป็นไปตามมาตรการป้องกันผลกระทบสิ่งแวดล้อมรอบพื้นที่โรงไฟฟ้ากระบี่ จำนวน 500 ไร่
- สนับสนุนการปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทางในโครงการพระราชดำริ อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับสมาชิกสหกรณ์สันกำแพง ระยะทาง 12 กิโลเมตร
- บำรุงรักษาต้นไม้ในแปลงปลูกป่าตามโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติในพื้นที่ 13 จังหวัด รวม 22 แปลง จำนวน 25,000 ไร่
- จัดกิจกรรมเรียนรู้ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับส่วนราชการ ประชาชน สถานศึกษา ในพื้นที่แปลงปลูกและรอบหน่วยงาน กฟผ. ประกอบด้วย กิจกรรมรณรงค์ปลูกและนิทรรศการเผยแพร่รวม 15 ครั้ง

#### โครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กฟผ. เป็นองค์กรหนึ่งที่มีปณิธานอันแน่วแน่ในการสนับสนุนและดำเนินการ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ โดยได้น้อมนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่พสกนิกรของพระองค์ท่าน จึงได้ตั้งกิจกรรมขึ้นมาโดยใช้ชื่อ “โครงการชีวิตวิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

ในปี 2551 โครงการชีวิตวิถีเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืนของ กฟผ. ได้ดำเนินการด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง แบบพอมีพอกิน พึ่งพาตนเองได้ในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า เขต เขื่อน และได้แนวส่งแรงสูง พื้นที่บริเวณงานก่อสร้าง และชุมชนที่เป็นเป้าหมาย รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างๆ ที่ขอความร่วมมือมา โดยส่งเสริมให้ความรู้ใน 4 เรื่อง ได้แก่ การเพาะปลูก การประมง การปศุสัตว์ และสิ่งแวดล้อม

กฟผ. ได้ส่งเสริมและขยายผลออกไปอย่างกว้างขวาง โดยร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการนำโครงการชีวิตวิถีเข้าสู่วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี วิทยาลัยประมง วิทยาลัยการอาชีพ รวมทั้งสิ้น 89 แห่ง ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา และยังสามารถเป็น

ศูนย์กลางพัฒนาองค์ความรู้ ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ บอร์ดนิทรรศการ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆรวมทั้งเป็นสื่อกลางของผู้ดำเนินงานชีววิถี เป็นศูนย์กลาง Knowledge Management ทั่วประเทศ จัดทำ Website Chivavithee.net มีผู้เข้าชมเฉลี่ย 15,000 คนต่อเดือน

สำหรับงานพัฒนาชุมชนพื้นที่โรงไฟฟ้า เขื่อน และได้แนวสายส่ง ที่ได้รับผลกระทบได้ ร่วมกับชุมชนดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ เพื่อให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน นอกจากการดำเนินการสนับสนุนในชุมชนเดิมเช่น ตามเขื่อนต่างๆ ทั่วประเทศ ฝ่ายปฏิบัติการทั้ง 5 แห่ง โรงไฟฟ้าน้ำพอง โรงไฟฟ้าพระนครใต้ โรงไฟฟ้าบางปะกง ในปี 2551 ยังมีพื้นที่ชุมชนรอบโรงไฟฟ้าที่นำแนวทางชีววิถีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนไปใช้เกี่ยวกับอาชีพเลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลาในกระชัง ทำนา สวนยาง สวนผลไม้ และการบำบัดน้ำเสียของกลุ่มราษฎรประกอบด้วย ชุมชนรอบพื้นที่โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าจะนะ จังหวัดสงขลา และชุมชนพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากระบี่

### โครงการคลองสวย น้ำใส

กฟผ. ได้ร่วมสนับสนุน “โครงการคลองสวย น้ำใส” ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของจังหวัดนนทบุรี โดยร่วมมือกับชุมชน และองค์การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลิตน้ำหมักชีวภาพสำหรับนำไปใช้บำบัดน้ำเสียตามลำคลอง สาธารณะ และแหล่งน้ำเสียของชุมชน เป็นผลให้แหล่งน้ำต่างๆ มีคุณภาพดี และประชาชนในชุมชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น โดยในปี 2551 ได้จัดบรรยาย และสาธิตการนำจุลินทรีย์ประสิทธิภาพมาใช้ในการบำบัดน้ำเสีย โดยร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ จัดกิจกรรมรณรงค์ รวม 2 ครั้ง และจัดตั้งธนาคาร จุลินทรีย์ในชุมชน รวม 6 แห่ง

### กฟผ. สนับสนุนกีฬาพิกัดน้ำหนัก 65 ล้านบาท

เพื่อคัดตัวนักกีฬาพิกัด “ลอนดอนเกมส์” สนับสนุนรวมแล้ว 22 ล้านบาท เริ่มตั้งแต่ปี 2546 สนับสนุนเงินจำนวน 7 ล้านบาท ก่อนการแข่งขันที่โอลิมปิก “เอเธนส์เกมส์” ที่ประเทศกรีซ เมื่อเดือนสิงหาคม 2547 โดยการสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทย ด้วยการคว้าเหรียญรางวัลจากทุกรายการที่ส่งเข้าแข่งขัน คือ 2 เหรียญทองจากนางสาวอุดมพร พลศักดิ์ และสิบบทปิณา ทองสุก และ 2 เหรียญทองแดง จากนางสาวอารีย์ วิรัฐถาวร และนางสาววันดี คำเอี่ยม

เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2551 กฟผ. ได้ร่วมลงนามในบันทึกความร่วมมือสนับสนุนกีฬาคนพิการไทย เพื่อเป้าหมายเหรียญทองโอลิมปิก ลอนดอนเกมส์ 2012 “GO FOR GOLDS IN LONDON 2012” เป็นจำนวนเงิน 65 ล้านบาท ให้สมาคมคนพิการสมัครเล่นแห่งประเทศไทยเพื่อเตรียมความพร้อมของนักกีฬาในการแข่งขันโอลิมปิกลอนดอนเกมส์ ที่ประเทศอังกฤษ ปีละ 10 ล้านบาท ตั้งแต่ปี 2552-2555 รวม 40 ล้านบาท และสนับสนุนจัดการแข่งขันคนพิการภายในประเทศ เป็นระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ปี 2551-2555 ในวงเงิน 25 ล้านบาท เพื่อเฟ้นหานักกีฬาที่มีความสามารถป้อนเข้าสู่ทีมชาติ ทั้งยังเป็นการส่งเสริม รมรณรงค์ และเพิ่มศักยภาพกีฬาคนพิการของประเทศไทย ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนการถ่ายทอดการแข่งขันที่จัดในประเทศ รวมถึงการแข่งขันในระดับเอเชียและระดับโลกด้วย เพื่อส่งเสริมให้ชื่อเสียงของกีฬาคนพิการเป็นที่รู้จักในวงกว้าง

### โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน

โครงการที่ กฟผ. ได้ให้การสนับสนุนการพัฒนายกระดับมาตรฐานการศึกษาไทย เพื่อสร้างโอกาสให้กับเยาวชนในพื้นที่รอบหน่วยงาน กฟผ. และห่างไกลซึ่งได้ดำเนินการตั้งแต่ปี 2547 ต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 5 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 147 ล้านบาท ผลสำเร็จสำคัญคือในปี 2551 กฟผ. ให้การสนับสนุนโรงเรียนต่อเนื่องจำนวน 32 โรงเรียน โดยสนับสนุนงบประมาณโรงเรียนละประมาณ 150,000 บาท สำหรับจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน และงานซ่อมบำรุงเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน

## ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นายเจษฎาพงษ์ รุ่งวาณิชกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดระนอง
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	พนักงานชำระราคาหลักทรัพย์ ฝ่ายบริการธุรกิจหลักทรัพย์ บริษัท ธนาकारกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)